UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES JEUNES CHÔMEURS ET LEURS RÉSEAUX :
UNE STRATÉGIE RENTABLE, UNE EFFICACITÉ RELATIVE

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR

MARIE-CHANTAL GIRARD

MAI 2002

AVANT-PROPOS

« *Toi seul peut le faire, mais tu ne peux le faire seul* »
Auteur inconnu

Je désire tout d'abord remercier chaleureusement mon directeur de thèse, Monsieur Paul R. Bélanger, professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal, pour le support qu'il m'a fourni dans l'ensemble de ma démarche au programme de doctorat. Sa disponibilité et ses judicieux conseils ont certainement été essentiels à l'achèvement de cette thèse, mais son soutien indéfectible, et peu commun, a plus que tout compté à mes yeux.

Des remerciements particuliers à Denis Harrisson, Shirley Roy et Mark S. Granovetter qui m'ont généreusement soutenue à divers moments de la recherche. Merci aussi à Ariane Martin qui fut une accompagnatrice précieuse et terriblement efficace au fil de ces quatre années ainsi qu'à Isabelle Hogue qui s'est soumise à une rigoureuse lecture de cet ouvrage.

Je tiens enfin à exprimer ma profonde reconnaissance à Alexandre pour avoir marché à mes côtés pendant ces nombreuses années, pour son admirable patience et pour avoir toujours su trouver les bons mots d'encouragement.

Merci

RÉSUMÉ

La thèse qui suit se situe au croisement de l'axe théorique des mouvements sociaux et de celui de la sociologie du travail. Son principal objectif est de mettre au jour les mécanismes organisationnels des réseaux de solidarité informels ainsi que la constitution des relations sociales entre leurs membres, afin de mieux comprendre en quoi ces groupes informels constituent pour les jeunes un moyen unique et efficace d'accès au marché du travail.

En nous basant sur les fondements de la théorie de la régulation et en posant les réseaux de solidarité informels comme mode de coordination prépondérant dans l'organisation des informations reliées à l'accès des jeunes à l'emploi, nous postulons tout d'abord que les réseaux informels évoluent en complémentarité des autres modes d'intégration au marché du travail et aident leurs membres à combattre les sentiments d'isolement et de découragement fréquemment ressentis. C'est toutefois la rentabilité des réseaux informels d'emploi que cette étude démontre le plus vigoureusement, rentabilité liée à l'acquisition de nouvelles compétences relationnelles et socioprofessionnelles ainsi qu'à l'accès à de nouvelles sources d'information pour leurs jeunes adhérents.

Les conclusions de cette recherche permettent d'identifier et de mieux faire connaître les besoins en matière de soutien, de formation et d'apprentissage des jeunes chômeuses et chômeurs québécois, ainsi que leurs comportements face à cette réalité. Du même souffle, ces conclusions viennent mettre en lumière le fonctionnement de ces structures sociales des plus éphémères.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS ____ II

RÉSUMÉ ____ III

LISTE DES TABLEAUX ____ IX

LISTE DES FIGURES ____ X

LISTE DES GRAPHES ____ XI

INTRODUCTION GÉNÉRALE ____ 1

CHAPITRE 1

LE CHÔMAGE DES JEUNES : UN DIAGNOSTIC ____ 8

1.1 Introduction ____ 8

1.2 Crise et transformation du travail ____ 11

1.2.1 Portrait économique du Québec et évolution des formes d'emploi _ 11

1.2.2 La crise du « Grand compromis » ____ 16

1.3 Le parcours des jeunes ____ 24

1.3.1 Qui sont-ils? ____ 26

1.3.2 Un parcours à obstacles ____ 27

1.3.3 Impacts sur les relations sociales ____ 30

1.3.4 Causes et conséquences du chômage ____ 32

1.4 Conclusion ____ 35

CHAPITRE 2

L'APPROCHE RÉSEAU : UN MODE DE REPRÉSENTATION DES RELATIONS SOCIALES ____ 37

2.1 Introduction ____ 37

2.2 Information et régulation ____ 42

2.2.1 L'information : la clé du problème?____ 42

2.2.2 Modèles de régulation ____ 46

2.2.2.1 La théorie des liens et la recherche d'emploi ____ 59

2.2.2.2 La valeur économique de l'informel : place et rôle des Réseaux sociaux dans le marché ____ 65

2.3 La socialité : définitions et principes ____ 68

2.3.1 Réseaux, institutions et associations ____ 69

2.3.2 Les réseaux et leurs formes de sociabilité ____ 71

2.3.2.1 Personnels et sociaux ____ 71

2.3.2.2 Formels et informels ____ 73

2.3.2.3 Solidarité mécanique et solidarité organique ____ 75

2.4 Traditions et voies de recherche ____ 77

2.5 Les méthodes de recherche d'emploi ____ 87

2.5.1 Origine et efficacité des réseaux dans l'accès à l'emploi des jeunes 92

2.5.2 La prise en charge par le milieu ____ 95

2.5.2.1 Historique de l'approche communautaire ____ 95

2.5.2.2 Distinction entre les approches institutionnelle et Communautaire ____ 96

2.5.2.3 Profil des organismes et services offerts ____ 98

2.5.2.4 Évaluation et conflit avec l'État ____ 100

2.5.3 Les programmes gouvernementaux ____ 103

2.5.3.1 Historique et objectifs des programmes ____ 103

2.5.3.2 Principales mesures institutionnelles ____ 104

2.5.3.3 Critique et évaluation ____ 106

2.6 Conclusion ____ 110

CHAPITRE 3

LES RÉSEAUX COMME MÉTHODE D'ANALYSE ____ 114

3.1 Introduction ____ 114

3.2 Les réseaux informels et leurs représentations ____ 115
3.2.1 La théorie des graphes ____ 115
3.2.2 Typologie des études de réseaux ____ 123
3.2.3 Principes et types de regroupements ____ 127
3.3 La nature des relations intra-réseau ____ 130
3.3.1 Facteurs d'influence et indicateurs d'affinités ____ 130
3.3.2 Pouvoir et modèles de décisions collectives ____ 134
3.4 Approches, communications et performances ____ 137
3.4.1 Rapports tâches-réseaux et communication de la tâche ____ 139
3.4.2 L'étude des communications informelles ____ 141
3.4.3 Organisation et performance des communications ____ 144
3.5 La stratégie et ses instruments ____ 146
3.5.1 Sélection des relations ____ 146
3.5.2 La nature des données ____ 150
3.5.3 La technologie au service des réseaux ____ 152
3.6 Conclusion ____ 155

CHAPITRE 4
CRÉATION, ORGANISATION ET UTILITÉ DES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ INFORMELS : UNE ÉTUDE ____ 157
4.1 Introduction ____ 157
4.2 Six réseaux d'intégration au marché de l'emploi ____ 157
4.2.1 Le réseau du Plateau Mont-Royal ____ 157
4.2.2 Le réseau de jumelage ____ 159
4.2.3 Le réseau des arts ____ 161
4.2.4 Le réseau des universitaires ____ 163
4.2.5 Le réseau des entrepreneurs ____ 165
4.2.6 Le réseau de la Basse-Ville ____ 166

4.3 Les principaux résultats de l'enquête ____ 167

4.3.1 La complémentarité des méthodes ____ 172

4.3.2 Rompre l'isolement ____ 179

4.3.3 Soutenir la motivation ____ 186

4.3.4 Accroître la motivation ____ 195

4.3.5 Acquérir de nouvelles compétences ____ 203

4.3.6 D'où provient l'information? ____ 212

4.3.7 La nature de l'information ____ 219

4.3.8 Où se dirige l'information? ____ 222

4.4 Analyse complémentaire : un éclairage indispensable ____ 232

4.4.1 L'importance de l'âge ____ 233

4.4.2 La différenciation des genres ____ 234

4.4.3 Le niveau de scolarité et le domaine de formation ____ 237

4.4.4 La durée du chômage ____ 239

4.4.5 Variables et considérations émergentes ____ 241

4.5 Conclusion ____ 244

CHAPITRE 5

LORSQUE RENTABILITÉ NE RIME PLUS AVEC EFFICACITÉ ____ 249

5.1 Introduction ____ 249

5.2 Interprétation et valeur théorique des résultats ____ 249

5.2.1 Portée des résultats ____ 250

5.2.1.1 Les conclusions phares ____ 250

5.2.1.2 Les atouts de l'approche réseau ____ 257

5.2.1.3 Les inconvénients de l'approche ____ 263

5.2.2 Validité de population ____ 264

5.2.3 Validité écologique ____ 266

5.3 Conclusion ____ 268

CHAPITRE 6

LES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ INFORMELS : UN CHAMP D'APPLICATION À ÉLARGIR _____ 270

6.1 Introduction _____ 270

6.2 Prospectives générales _____ 270

6.3 Application des nouvelles connaissances et identification de leurs destinataires _____ 274

6.4 Pratiques d'intervention sociale _____ 275

6.4.1 Le milieu institutionnel _____ 275

- Le réseau à l'école _____ 275
- Le réseau du développement de la main-d'œuvre : la porte d'entrée des chercheurs d'emploi _____ 280

6.4.2 Le milieu communautaire : une vision partagée _____ 283

6.4.3 Les ressources privées d'aide à l'emploi _____ 285

6.4.4 Les groupes « jeunesse » _____ 286

6.5 Contribution théorique de cette recherche _____ 287

6.6 Conclusion _____ 292

CONCLUSION _____ 294

APPENDICE A

QUELS ARRANGEMENTS INSTITUTIONNELS SONT NÉCESSAIRES AU SOUTIEN DES SYSTÈMES SOCIAUX ALTERNATIFS DE PRODUCTION? _ 305

APPENDICE B

APERÇU DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX OFFRANT DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DES SERVICES AUX JEUNES ET AUX ENTREPRISES, CANADA ET QUÉBEC _____ 307

APPENDICE C
CANEVAS D’ENTREVUE ____ 312

APPENDICE D
FORMULAIRES UTILISÉS LORS DE LA COLLECTE DE DONNÉES ____ 322

APPENDICE E
DÉFINITIONS ET CONCEPTS ____ 325

BIBLIOGRAPHIE ____ 335

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1a Modes de gouvernance : règles d'échange et de conformité ______ 51

Tableau 1b Chaque mécanisme de coordination a ses défaillances particulières ______ 53

Tableau 2 Modes de coordination ou de gouvernance ______ 55

Tableau 3 Part des différents modes de recrutement dans l'accès à l'emploi __ 89

Tableau 4 : Les sociomatrices ______ 121

Tableau 5 : Typologie des études réseaux ______ 124

Tableau 6 : Approches et modèles de classement des divers types de regroupements ______ 130

Tableau 7 : Méthodes d'étude des communications informelles ______ 143

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Chaîne, chemin, circuit et cycle ______ 118

Figure 2 : Types d'exercice du pouvoir ______ 135

Figure 3 : Système de communication ______ 139

Figure 4 : Modèles centralisés ______ 141

Figure 5 : Modèle homogène ______ 141

LISTE DES GRAPHES

Graphe 1 : Graphe non orienté en forme d'étoile ____ 116

Graphe 2 : La zone ____ 118

Graphe 3 : L'arborescence ____ 119

Graphe 4 : La connexité forte ____ 120

Graphe 5 : La connexité semi-forte ____ 121

Graphe 6 : La connexité quasi forte ____ 123

Graphe 7 : La connexité simple ____ 123

Graphe 8 : Considérations émergentes ____ 244

INTRODUCTION

L'intégration au marché du travail est devenue pour les jeunes du Québec et du Canada l'une des problématiques majeures auxquelles économistes, sociologues et politiciens tentent de répondre depuis maintenant trois décennies. Alors que les États-Unis connaissent des taux de chômage variant entre 4 et 5 % et que l'ensemble des économies nord-continentales jouissent d'une vigueur exceptionnelle, la situation québécoise, comparable à celle de certains pays européens, est certainement préoccupante dans le contexte économique actuel.

Il est d'ailleurs possible de qualifier le Québec de « société à chômage chronique » puisque les indicateurs demeurent très élevés dans l'ensemble de la population active et ce, depuis de nombreuses années. La précarité économique et sociale engendrée par la remise en question du modèle fordiste de développement, la mondialisation des marchés, l'endettement des gouvernements et l'émergence de nouveaux pays industrialisés, se trouve à la source de l'expansion de nouvelles formes d'emploi dites atypiques. On retrouve parmi ces dernières le travail à temps partiel, à contrat, sur appel, occasionnel ainsi que le travail autonome. Un fort pourcentage de la jeune main-d'œuvre québécoise, peu expérimenté et disposé à exécuter une série de tâches connexes, se retrouve massivement concentré dans ce type d'emploi. Malgré la reprise économique et une légère baisse du taux de chômage global, les jeunes à la recherche d'un emploi demeurent proportionnellement encore beaucoup plus nombreux que leurs aînés.

Tous les jeunes n'ont par ailleurs pas les mêmes chances d'accès à l'emploi. Même si l'âge, la formation, les circonstances ayant initié le chômage et la nature de l'emploi recherché expliquent partiellement le phénomène d'accès à l'emploi, leurs chances d'insertion dépendent également des méthodes de recherche d'emploi utilisées.

Les chômeurs de longue durée (six mois et plus) effectuent sensiblement le même type de démarches que les chômeurs de courte durée et d'après les résultats d'enquêtes, l'efficacité de chaque démarche varie peu selon l'ancienneté du chômage. Or, le taux réel d'insertion des chômeurs de longue durée est deux fois plus faible que celui des chômeurs de courte durée. Il semble donc pertinent de chercher des pistes d'explication tant du côté des méthodes de recherche d'emploi que de celui des caractéristiques socioprofessionnelles (âge et formation) de ces chômeurs.

Cette recherche est d'autant plus importante à nos yeux que les prochaines générations de jeunes travailleurs et travailleuses connaîtront vraisemblablement un phénomène de transition prolongée qui marque déjà la vie des jeunes depuis une quinzaine d'années. Chez ce groupe démographique, on constate effectivement un allongement soutenu de la période de transition des études au marché du travail, ce qui rend cette étape de la vie plus éprouvante et complexe que jamais. En 1998, ce passage durait en moyenne huit ans pour les jeunes au Canada (Statistique Canada, Bowlby, 2000). Depuis le début des années 1990, on note parallèlement une augmentation de 42 % du bénévolat chez les jeunes Québécois par rapport à une moyenne nationale de 15 %. C'est d'ailleurs au Québec et en Colombie-Britannique que ce facteur est le plus important. Plus de 92 % de ces jeunes ont également mentionné des engagements bénévoles précisant qu'il s'agissait là d'une bonne cause.

Simultanément, 51 % des jeunes canadiens ont révélé faire du bénévolat pour des raisons liées à l'emploi, telles que mieux connaître leurs capacités, mettre en application leurs compétences et acquérir de l'expérience (Statistiques Canada, Jones, 2000). Il circule en effet de plus en plus d'informations au sujet des groupes d'entraide et plusieurs auteurs ont maintenant démontré l'efficacité des réseaux sociaux comme mode d'accès à l'emploi par rapport aux programmes gouvernementaux et communautaires. Ces possibilités d'engagement bénévole se sont principalement développées dans les domaines de la santé et du bien-être, mais de nouvelles formes d'activités bénévoles et solidaires s'étendent maintenant au champ du développement de la main-d'œuvre (Romeder, 1989). Quoique considérablement différentes, ces dernières activités ont néanmoins des retombées fort similaires pour les individus y consacrant temps et savoir-faire.

Quoique moins nombreux dans ce secteur, les raisons d'existence des réseaux d'intégration à l'emploi sont globalement les mêmes, c'est-à-dire, un besoin d'aide lorsque l'individu fait face à des difficultés graves ou à une crise; un besoin d'appartenance, pour sentir que l'on fait partie d'une communauté ou d'un groupe de personnes amicales sur qui on peut compter; un besoin d'autonomie ou de prise en charge de sa vie personnelle (Romeder, 1989).

Les réseaux sociaux forment une trame de base de la société et constituent une voie importante d'intégration sociale. Plusieurs ont ainsi choisi d'y avoir recours dans une foule de situations comme l'intervention, le support ou la réinsertion sociale. Les réseaux

constituent des entités dont les frontières ne sont jamais complètement délimitées; ils évoluent, s'adaptent rapidement et se rendent facilement indépendants des institutions.

Cette recherche se situe donc au croisement de l'axe des mouvements sociaux et de celui de la sociologie du travail. La relation entre les thèmes de la participation des jeunes (18-35 ans), de l'intégration au marché du travail et des réseaux de solidarité informels constitue plus spécifiquement l'objet de la recherche. Ajoutons qu'il s'agit d'une analyse comportementale portant sur un groupe d'acteurs cherchant à s'intégrer de manière permanente au marché du travail québécois. Aussi, le chômage est une variable indépendante qui ne sera pas mesurée au cours de la recherche.

Le rendement supérieur des réseaux de solidarité comme moyen d'accès à l'emploi ayant déjà été démontré par des études telles que celle de Degenne et Forsé (1994) ou de Lagarenne et Marchal (1995), la présente étude s'attarde davantage aux mécanismes de fonctionnement et à la constitution des relations entre les membres de ces réseaux. Ce sont les phénomènes sociaux pouvant expliquer leur efficacité ainsi que leurs conditions particulières d'existence qui seront examinés ici.

En effet, le thème du chômage chez les jeunes a été passablement exploité dans le cadre d'analyses psychologiques et économiques, mais ces dernières n'ont jusqu'ici pas encore permis de mettre en lumière l'émergence de nouveaux comportements de groupe au cours des années 1990. Balazs et Mathey (1975) ont identifié la présence de nouvelles pratiques, mais se sont limitées à l'individu et n'ont pas abordé la question des pratiques ou des réseaux en émergence, favorisant l'intégration au marché du travail.

Les indicateurs les plus couramment utilisés ne suffisent plus à donner une vision complète de la situation de l'emploi pour les jeunes. Malgré la baisse récente du taux de chômage et autres mesures quantitatives, l'état de précarité croissante des emplois obtenus actuellement par ces nouveaux travailleurs ne ressort aucunement dans le cadre de ce type d'analyse. L'écart grandissant entre les plus de 35 ans et les plus jeunes laisse en effet présager que la situation professionnelle et économique de ces derniers n'est pas en voie de s'améliorer. Selon Madeleine Gauthier, *la situation des jeunes s'est détériorée dans tous les domaines de l'emploi à l'exception des taux de chômage qui cachent cependant le problème de l'intermittence en emploi pour eux* (1994 : 87).

En même temps que ces recherches sont effectuées, l'entrepreneuriat doit composer avec un marché du travail en constante évolution et les deux paliers de gouvernement tentent, avec plus ou moins de succès, d'élaborer de nouveaux types de programmes d'employabilité afin de s'y adapter. Aussi, il devient pertinent d'explorer la possibilité que conjointement aux multiples programmes institutionnels, de nouvelles pratiques aient émergé et que de nouveaux réseaux aient été créés pour pouvoir réagir à ces changements. L'analyse des contenus relationnels explorant l'efficacité relative des réseaux comme mode d'accès à l'emploi reposera donc sur cette première hypothèse stipulant que des réseaux de solidarité informels sont mis en place et évoluent en complémentarité des ressources institutionnelles et communautaires.

Cette recherche originale permettra donc l'atteinte d'un niveau de connaissance supérieur ainsi que l'identification des nouveaux comportements des jeunes chômeurs et chômeuses du Québec et, du même coup, de cerner le fonctionnement de ces structures informelles permettant de répondre à leurs besoins en matière de soutien, de formation et d'information.

Du sujet général de recherche découlent quelques grandes questions permettant d'explorer le cœur de ces réseaux de solidarité informels. La première, portant sur l'existence même de réseaux informels structurés est posée comme suit : existe-t-il au Québec des réseaux de solidarité informels constitués de jeunes chômeurs qui sont mis en place et évoluent en complémentarité des ressources institutionnelles et communautaires?

À ce questionnement préliminaire s'ajoutent de nouveaux éléments d'analyse. On ne peut, en effet, s'interroger sur le fonctionnement de nouveaux réseaux de solidarité informels sans amorcer une réflexion quant à leur efficacité. Plusieurs hypothèses y trouvent d'ailleurs leurs racines. Les notions d'isolement, de motivation, d'apprentissage, de nature des liens unissant les membres, d'organisation interne des tâches et de communication sont autant d'indicateurs permettant d'établir des liens entre cette forme de réseau et l'intégration des jeunes au marché du travail.

Une fois ce concept d'efficacité analysé, l'étude s'attardera plus longuement aux raisons pouvant expliquer dans quelle mesure les réseaux sont utiles aux jeunes désirant s'intégrer au marché du travail et comment cette efficacité peut se traduire au regard du niveau d'employabilité de ces derniers. L'emphase de cette recherche sera donc mise sur une

mesure de l'efficacité des réseaux en faisant appel à des mécanismes tels que le soutien émotif, l'apprentissage de nouvelles compétences et la rencontre de semblables.

Les hypothèses centrales de cette recherche gravitent aussi autour de ces indicateurs d'efficacité. Comme il vient d'être mentionné, la première hypothèse cherche à savoir comment se positionnent les réseaux de solidarité informels par rapport aux autres techniques de recherche d'emploi, comme les ressources institutionnelles ou communautaires, les agences privées de placement, les journaux, les annuaires, etc. Selon l'idée mise de l'avant, les réseaux de solidarité informels sont complémentaires aux autres méthodes de recherche d'emploi et ne visent en aucun cas à les substituer.

La seconde hypothèse, quant à elle, tente de vérifier si les réseaux de solidarité informels ont pour effet de briser l'isolement des jeunes à la recherche active d'un emploi. Dans le troisième bloc qui contient deux hypothèses l'auteure postule que le réseau de solidarité informel détient la capacité de soutenir la motivation de ses membres et qu'il a pour effet de l'accroître chez ceux qui sont à la recherche active d'un emploi.

La quatrième hypothèse évalue si la participation des jeunes à un réseau de solidarité informel permet d'accroître leur employabilité par l'acquisition de nouvelles compétences relationnelles.

Enfin, le cinquième bloc, constitué de trois affirmations, essaie de déterminer si ces réseaux de solidarité informels permettent l'élargissement des sources d'information pour leurs membres, s'ils assurent une diversité de ces sources d'information et finalement, s'ils en permettent la redondance.

L'ensemble de l'information concernant les données recueillies relativement à chacune de ces hypothèses lors des entrevues ainsi que les principaux résultats de l'enquête sont présentés au quatrième chapitre de cet ouvrage.

Plus systématiquement, le premier chapitre de la recherche tentera de circonscrire et de définir les principaux concepts liés au chômage chez les jeunes par rapport à l'ensemble des théories sociologiques sur l'organisation du travail. Le second chapitre veillera plutôt à assurer une bonne compréhension des trois principaux modes d'accès à l'emploi, positionnés à l'intérieur des mécanismes de régulation de l'information qui constituent toutefois le cœur de cette section. Ces derniers modes sont : l'approche institutionnelle,

globalement basée sur un ensemble de mesures et de programmes d'employabilité; l'approche communautaire, offrant également divers programmes et activités de formation tout en étant davantage orientée vers le développement global de l'individu; l'approche informelle, plus souvent utilisée en combinaison avec l'une des deux précédentes et reposant généralement sur un ensemble de contacts et de réseaux.

Le troisième chapitre cherche à identifier, à travers les études portant sur le chômage, les jeunes sans-emploi et les réseaux de solidarité, les meilleures stratégies méthodologiques utilisées pour surmonter la difficulté d'un objet de recherche informel. L'objectif de cet exercice théorique est donc double. Tout d'abord, identifier et définir les divers types de réseaux sociaux afin de mieux situer les réseaux de jeunes chômeurs. Ensuite, explorer les multiples méthodes d'analyse applicables à cet objet de recherche ainsi que leurs conséquences sur la nature des informations qu'il est possible de recueillir.

La quatrième section de ce texte présentera les principaux résultats de l'enquête réalisée durant l'hiver et le printemps 2000, auprès de membres appartenant à un réseau de solidarité informel. Suivant une présentation exhaustive de chacun des réseaux participant à l'enquête, les résultats provenant des analyses principales et secondaires seront ensuite décortiqués, jetant ainsi les bases pour une interprétation rigoureuse et valable des résultats.

Le cinquième chapitre traitera quant à lui des différents aspects que comporte l'interprétation des résultats. Cette réflexion s'arrête tout d'abord à la valeur théorique des résultats obtenus; se concentre ensuite sur la valeur pratique de la connaissance nouvellement acquise (la portée des résultats) et tente finalement de faire ressortir les possibilités d'application des connaissances acquises.

La dernière section de l'ouvrage permet enfin d'identifier les prospectives générales émanant de cette recherche et d'en tester la valeur écologique. L'auteure explique également en quoi ce travail contribue à l'avancement de l'analyse réseau et de la théorie des petits groupes tout en fournissant des exemples concrets de mise en application des résultats d'enquête.

Avant de parcourir les résultats de cette étude, il faut mettre les lecteurs en garde. Il est effectivement important de rappeler que le concept d'efficacité auquel nous faisons abondamment référence dans ce texte n'oppose pas les réseaux de solidarité informels aux

autres modes d’accès à l’emploi, mais bien les réseaux à eux-mêmes. C’est d’ailleurs pourquoi l’enquête de masse était à nos yeux inutile dans ce contexte puisque l’étude s’attarde principalement aux rapports entre les acteurs au sein des groupes. L’analyse en profondeur répond nettement mieux à cet objectif.

Les données recueillies au cours de l’enquête ne permettent pas non plus de présumer du nombre total de réseaux de solidarité informels au Québec. Une telle évaluation requerrait une toute autre étude s’appuyant sur une méthodologie quantitative. Il est aussi impossible d’extrapoler ou d’estimer leur nombre à partir des données actuelles.

Il est enfin malheureux de ne pas pouvoir établir de tendances à long terme à partir de ces analyses. La durée d’existence de ces réseaux et leur résurgence à un moment ou à un autre de la vie de leurs membres sont des variables qu’il est impossible de contrôler, les réseaux étant par définition non structurés de manière formelle et tout à fait éphémères. Ici, le modèle unique n’existe pas.

CHAPITRE 1
LE CHÔMAGE DES JEUNES : UN DIAGNOSTIC

1.1 Introduction

Au Canada, le manque d'emploi pour les jeunes et leurs difficultés à obtenir ceux qui sont disponibles demeurent l'une des problématiques socioéconomiques les plus préoccupantes et ce, depuis plus de trois décennies.

Au Québec, l'augmentation du nombre de jeunes chômeurs commence à prendre des proportions alarmantes à partir des années 1970, pour atteindre le rapport d'un chômeur sur deux au cours de la récession de 1982. Il est d'ailleurs possible de qualifier le Québec de société à chômage chronique puisque les taux demeurent très élevés chez l'ensemble de la population active depuis de nombreuses années (8,4 % pour l'année 2000, Statistique Canada). La précarité économique et sociale engendrée par la remise en question du modèle fordiste de développement, la mondialisation des marchés, l'endettement des gouvernements et l'émergence de nouveaux pays industrialisés, se trouve à la source de l'expansion de nouvelles formes d'emploi dites atypiques. On retrouve parmi ces dernières le travail à temps partiel, à contrat, sur appel, occasionnel ainsi que le travail autonome. Un fort pourcentage de la jeune main-d'œuvre, sans expérience et disposé à exécuter une série de tâches connexes, s'est ainsi retrouvé à occuper massivement ce type d'emploi. Malgré la reprise économique et une légère baisse du taux de chômage global, les jeunes à la recherche d'un emploi demeurent proportionnellement encore beaucoup plus nombreux que leurs aînés.

Avec les années, la reconnaissance sociale découlant de l'occupation professionnelle ne s'est que très peu adaptée aux nouvelles règles du marché du travail. Les effets de cette profonde réorganisation ont essentiellement pris la forme d'un nivellement à la baisse des

conditions de travail (statut précaire, perte d'avantages sociaux, clauses discriminatoires, etc.). Par ailleurs, ces transformations de leur situation socioéconomique ont eu des impacts significatifs sur les valeurs de la jeune génération. Cette dernière serait en effet beaucoup moins préoccupée et insécurisée par le statut de *travailleur contractuel* et aussi moins attirée par l'accès à la propriété que leurs aînés. Malgré les multiples effets perturbateurs du chômage et du sous-emploi chez les jeunes dont il sera question un peu plus loin, la perception de plusieurs jeunes a tout de même évolué avec les années. Selon Jean-François René (1993 : 46) et Bernard Landry (1986; 254-258), il appert que le *travail n'est plus le centre, mais un temps de vie parmi d'autres, essentiellement le levier qui permet d'accéder à une meilleure qualité de vie après les heures de boulot. À défaut de pouvoir se réaliser dans le travail, on tend à investir dans les loisirs, la consommation, la culture, la vie privée; et on se sert du travail comme moyen pour accéder pleinement à ces autres sphères de la vie*.

Il est néanmoins difficile d'attribuer définitivement ces changements idéologiques à un rejet profond des valeurs plus matérialistes qui caractérisent la génération précédente ou plutôt à une adaptation forcée de leur mode de vie en fonction de la précarité professionnelle qui peut marquer toute leur carrière.

Malgré le rôle de plus en plus instrumental joué par le travail dans la définition identitaire des jeunes, l'inactivité professionnelle n'est par contre pas sans conséquences. Pour Dominique Schnapper (1997 : 17), « *il est vrai que l'on travaille moins, mais le travail demeure central pour ceux qui travaillent comme pour ceux qui n'ont pas d'emploi [...], il ne faut donc pas déduire que le travail a cessé d'être une norme, d'avoir de la valeur et d'organiser la vie collective* ». L'emploi demeure en effet l'un des principaux agents de valorisation sociale, un *lieu de l'expression de la dignité de soi et des échanges sociaux* et les impacts psychologiques de l'inactivité professionnelle résultent en un profond sentiment d'échec chez les chômeurs (René, 1993 : 46).

Les travaux réalisés par René (1993), Limoges (1994), Provost (1989) et Langlois (1985) ont clairement mis en évidence qu'un taux de chômage élevé chez les moins de 30 ans peut avoir des conséquences désastreuses pour les individus en question et pour l'ensemble de la société. Les manifestations les plus visibles s'observent sur le plan financier. Le manque d'argent entraîne ensuite toutes sortes de privations sur le plan de la consommation, des loisirs et de l'épanouissement personnel. Par la suite, ces individus peuvent être victimes de nouvelles dépendances, d'insécurité et de découragement pouvant aller jusqu'à des comportements délinquants et suicidaires.

La volonté de travail et d'initiative des jeunes est pourtant très forte. Il va sans dire qu'il est toujours possible d'identifier un certain nombre de chômeurs découragés, c'est-à-dire ayant perdu le désir de se trouver un emploi ou encore, étant incapables physiquement et/ou psychologiquement d'en occuper un. Les études démontrent tout de même que la majorité d'entre eux sont motivés et déploient une énergie considérable dans leur recherche d'emploi (Gauthier, 1990; Boivin, 1993). Selon les témoignages recueillis par Landry (1986 : 252), une majorité des répondants considèrent *qu'il n'est pas plus difficile de se trouver un emploi aujourd'hui* [...] et qu'il faut davantage s'en remettre aux qualités personnelles pour expliquer l'accessibilité d'un jeune au marché du travail. Les jeunes sont aussi particulièrement mobiles (acceptation du changement professionnel et géographique) et actifs (démarches et publications d'annonces), plutôt que semi-actifs (en attente d'offres) ou inactifs/ passifs (ni espoir, ni volonté). Il semble également peu probable de retrouver la majorité des jeunes dans la catégorie des chômeurs de mauvaise volonté, c'est-à-dire ceux qui ont une attitude négative et qui éprouvent de la difficulté à occuper un emploi sans rapport étroit avec leurs qualifications.

Ce chapitre brossera tout d'abord un bref portrait économique du Québec et de l'évolution des formes d'emploi. Ensuite, il cherchera à identifier les raisons expliquant la crise

profonde du modèle dominant d'après-guerre ainsi que les nouvelles formes d'organisation du travail. Enfin, il exposera les causes et conséquences de l'emploi et du chômage chez les jeunes ainsi que leurs impacts sur la redéfinition des rapports sociaux.

1.2 Crise et transformation du travail

1.2.1 Portrait économique du Québec et évolution des formes d'emploi

À la suite de la Deuxième Guerre mondiale, l'ensemble des pays industrialisés capitalistes se sont engagés, de façon autonome, dans un processus de transformation institutionnelle, qui mena à un contrôle accru de l'État au niveau des échanges économiques et de l'élaboration de systèmes sociaux touchant les champs de l'éducation, de la santé et des pensions de vieillesse. Pour Boyer et Hollingsworth (1994 : 4), malgré des variations liées à des spécificités nationales, cette forme de régulation a réussi à s'implanter à partir d'institutions régulatrices ancrées au cœur des État-nations. Lors de crises économiques subséquentes, ce qui a par la suite été qualifié de prise en charge de l'État, fut fortement critiqué. Aux yeux de plusieurs, dont Robert Castel, l'État providentialiste aurait eu pour effet d'accroître la dépendance des individus ainsi que de réduire la motivation au travail des chômeurs et, par le fait même, d'entrepreneurs et de consommateurs potentiels. L'État-providence classique aurait, selon Castel, produit des effets d'individualisme formidables en procurant aux individus un ensemble de protections sociales basées sur une certaine solidarité instrumentalisée collectivement, n'exigeant que des investissements personnels très limités et une responsabilisation minimale. Il ne reste donc aujourd'hui que très peu des solidarités élémentaires (entre amis, voisins, etc.) qui constituent l'outil de base permettant de lutter contre ce facteur d'individualisme (1995 : 395).

Le Québec n'échappe pas à ces critiques, même si ces changements perdurent depuis plus d'une quarantaine d'années. Pendant toute cette période, le chômage est demeuré élevé tant au Québec qu'au Canada, ce qui place cette province dans la catégorie des sociétés à chômage chronique (Tremblay, 1994C : 41-58). En conséquence, de nouvelles formes d'emplois, souvent précaires, se sont multipliées. De leur côté, les politiques publiques ont eu peu d'effets sur le chômage et ce, dû en grande partie à leur nature plus passive (assurance-emploi) qu'active (programmes et activités de formation).

Malgré une croissance relativement forte de l'emploi, la situation du chômage n'a cessé de s'aggraver au Québec entre 1980 et 1990. Une comparaison des niveaux de croissance des États-Unis et de plusieurs pays de l'OCDE, amène à la conclusion que la croissance économique fut nettement plus forte au Québec que dans la plupart des pays industrialisés (ibid. : 41-68). L'augmentation constante du taux de chômage québécois, à l'instar des autres provinces canadiennes, a cependant eu pour effet d'annuler les effets positifs de cette croissance. Déjà à la fin des années 1960, on observait un taux de chômage plus élevé au Québec que dans la plupart des pays de l'OCDE. Vers la fin des années 1970, ce dernier avait presque doublé (8,3 % en 1978) et depuis le début des années 1980, il n'est pratiquement pas redescendu en bas de 10 % (Tremblay, 1990 : 63). Le Canada a vu son taux descendre aux niveaux des 7 et 8 % de 1988 à 1990. Au Québec, la moyenne se situe donc autour de 10 %, ce qui justifie le qualificatif de chômage élevé ou chronique (Tremblay et Noël, 1993 : 74). Avec des taux oscillant entre 9 et 16 %, la situation ne s'est guère résorbée durant la décennie 1990. Malgré une nette amélioration de la santé économique nationale et provinciale depuis 1997 et une baisse du taux de chômage global qui est passé sous la barre des 8 % en 1999, rien n'indique que le problème du chômage élevé chez certains groupes de travailleurs et de travailleuses se résorbera « naturellement ». Malgré que l'année 1998 ait été la meilleure en matière de création d'emploi pour les jeunes depuis vingt-cinq ans, leur taux de chômage oscillait toujours au-dessus de 14 % cette année-là.

La croissance importante du taux de chômage peut partiellement être imputée à une forte augmentation de la population active. Celle-ci s'explique, d'une part, du fait que les jeunes (16-34 ans : 74.5 % en 1999) et les femmes (58,9 % en 1999) sont de plus en plus présents sur le marché du travail canadien. D'autre part, du fait que la récession de 1990-1992 a eu un impact significatif sur le chômage actuel, puisque les pertes d'emploi se sont étalées sur une durée beaucoup plus longue que dans les années 1980 et qu'un nombre plus important de mises à pied permanentes ont été faites suite à de nombreuses faillites et fermetures d'entreprises.

Ce type de conjoncture défavorable provoque inévitablement une modification structurelle de la clientèle chômeuse. Les choses ont changé depuis les années 1970, les personnes aptes au travail sont désormais majoritaires parmi les prestataires des programmes du soutien du revenu. La récession conduit également à une augmentation massive du nombre de jeunes ayant recours à la sécurité du revenu. En 1983, la proportion des prestataires de la sécurité du revenu âgés de 30 ans et moins est de 40 % (Morin, 1994 : 35). En réaction à ce taux record, le gouvernement du Québec s'oriente en 1984, vers le développement de l'employabilité des jeunes prestataires de la sécurité du revenu, c'est-à-dire que ce dernier passe d'une approche essentiellement composée de mesures passives (soutien du revenu) vers une approche résolument axée sur des mesures actives d'intégration au marché du travail (programmes d'insertion). Le taux de jeunes prestataires d'assistance-emploi de moins de 30 ans au Québec passe ainsi à 8.3 % en 1999 et diminue de 30 % au cours de la période d'octobre 1996 à octobre 2000. Ce choix d'intervenir prioritairement auprès des moins de 30 ans s'explique du fait qu'ils sont les premières victimes de la crise (ils sont souvent les dernières personnes embauchées et les premières licenciées). De plus, le régime d'aide sociale de l'époque — maintenant appelé assistance-emploi — ne leur accorde qu'une maigre partie de ce dont ils ont besoin pour survivre puisque les barèmes sont établis en fonction de l'âge (moins ou plus de 30 ans).

Les années suivantes sont ainsi marquées par une augmentation constante du nombre des prestataires âgés de 30 à 44 ans.

Parallèlement à la hausse du chômage, nous assistons à une mutation profonde des structures du marché du travail et à la précarisation de plusieurs formes d'emploi. Les auteurs consultés s'entendent d'ailleurs pour établir un lien entre la hausse du nombre de chômeurs et la précarisation des emplois (Tremblay, 1994B : 174). Boltanski et Chiapello (1999 : 21), qui étendent cette analyse à l'ensemble des pays de l'OCDE, précisent qu'au cours des deux dernières décennies la restructuration du capitalisme (des marchés financiers et des mouvements de fusion-acquisition des multinationales) dans un contexte de politiques gouvernementales favorables en matière fiscale, sociale et salariale s'est accompagnée également d'importantes incitations à accroître la flexibilisation du travail. Aussi, une partie significative des travailleurs se voient maintenant dans l'obligation d'accepter un emploi aux conditions précaires à défaut de trouver un emploi régulier à temps plein. Parallèlement, le développement des activités de services compte maintenant pour plus de 70 % des emplois au Québec et en Amérique du nord (ibid., 1994C : 53). Les entreprises confrontées à des exigences de plus en plus grandes en matière d'efficacité et de flexibilité sous la pression de facteurs comme la mondialisation des marchés, l'endettement des gouvernements, l'émergence de nouveaux pays industrialisés, ont de plus fait le choix de réduire leurs coûts en ayant recours à l'évaluation du rendement des employés, une diminution d'effectif, une hausse de la sous-traitance, une augmentation des emplois contractuels à durée déterminée et des emplois dits atypiques, tels que le travail autonome, le travail occasionnel et à temps partiel.

À la lumière d'une analyse de Statistique Canada effectuée en 1993, on évalue qu'entre un tiers et la moitié des travailleurs québécois et canadiens ne travaillent pas à temps plein durant toute l'année. Les catégories de travailleurs les plus durement touchés sont les femmes, les jeunes hommes et les hommes vieillissants. Cinquante-quatre pour cent des

Québécoises et des Canadiennes occupent effectivement des emplois précaires, tandis que le nombre de jeunes (15-24 ans) dans cette situation représentent 40 % de ces travailleurs.

La forme la plus commune de travail atypique est certainement l'emploi à temps partiel dont la progression a été nettement plus forte au Canada qu'aux États-Unis (Schellenberg, 1997). Ce taux ne cesse d'ailleurs d'augmenter comme le démontrent ces données provenant des recensements de 1986 et de 1991, alors que les travailleurs à temps plein constituaient 50,3 % et ceux à temps partiel 5,9 % de la population active en 1986 comparativement à des taux de 52,4 % et de 6,1 % en 1991. Au Québec, l’emploi salarié à temps plein passe de 83,3 % en 1976 à 70,7 % en 1995 alors que la part du travail à temps partiel passe de 1,3 % à 6,5 % pour la même période. Enfin, les travailleurs autonomes ont créé 55 % des nouveaux emplois entre 1990 et 1995. En incluant les agriculteurs et autres métiers traditionnels, ils forment aujourd'hui 13,8 % de la population active. Près de la moitié de ces travailleurs ont déclaré fournir également de l'emploi à d'autres personnes (Gardner, 1995 : 27). On retrouve généralement dans cette catégorie des individus exerçant une profession libérale, des petits commerçants, des artistes et artisans, des consultants et des fournisseurs de services de tout genre.

Les nouvelles règles du marché du travail favorisent clairement les individus les plus performants et les plus entreprenants de leur société. Ce modèle à tendance néo-libéral a donc pour conséquences de laisser un bon nombre d'individus défavorisés sur les plans économique, professionnel et social en position d'attente et d'insécurité avec ceux qui ont évolué, ou croyaient un jour évoluer, dans un système protecteur où les emplois sont stables et permanents. Dans un tel contexte, les travailleurs doivent dorénavant agir à l'image des travailleurs autonomes, c'est-à-dire se comporter comme des sous-traitants ayant des tâches précises à effectuer et un niveau de rendement à atteindre.

1.2.2 La crise du « Grand compromis »

Ce bref portrait de la crise québécoise provoque un questionnement plus profond en ce qui concerne les causes réelles de ce bouleversement dans l'organisation sociale et l'organisation du travail au cours des 30 dernières années.

À partir des années 1965-1970, l'équilibre se fragilise et le compromis fordiste entre en crise. Les causes se situent à la fois à l'intérieur et à l'extérieur des nations. La crise se traduit par une baisse de rentabilité du modèle productif fordien; une internationalisation des marchés et de la production qui vient compromettre la régulation nationale; une révolte des producteurs face à l'aliénation des employés au travail; à la toute-puissance de la hiérarchie et de l'État; des aspirations croissantes des citoyens à plus d'autonomie et une réticence grandissante devant la solidarité administrative.

Vue du palier national, cette crise se situe au niveau de l'offre de la production tandis que vue du palier international, il s'agit plutôt d'une crise de la demande. Voyons tout d'abord les comportements qui expliquent la baisse de rentabilité du modèle à l'interne.

Graduellement, la plupart des secteurs industriels des pays capitalistes développés sentent une baisse dans la profitabilité de leurs entreprises, mais continuent d'octroyer annuellement des hausses de salaire à leurs travailleurs et leurs travailleuses. À lui seul, ce constat pourrait justifier la baisse des profits. Mais Lipietz (1989) et, au Québec, Tremblay (1994A), proposent d'autres facteurs, moins statiques, pouvant expliquer cette chute. Selon eux, l'intégration en entreprise de jeunes employés, de femmes, de gens arrivant directement des campagnes, qui avait jusqu'à présent permis de maintenir un certain ordre dans l'entreprise, se transforme avec les années en un potentiel conflictuel important. En effet, la hausse du niveau d'instruction général, la prise de conscience du rôle des collectifs de travailleurs, l'aspiration universelle à l'épanouissement et à la dignité

dans le travail conduisent à un soulèvement des travailleurs qui ne tolèrent plus ce cloisonnement entre les tâches de planification et d'exécution.

Cette analyse correspond d'ailleurs à la description de Manuel Castells qui brosse dans *L'ère de l'information* un portrait de cette période marquée par le passage d'une société postindustrielle à une société et une économie informationelles — un système de production fondé sur le savoir, qui développe et diffuse les technologies de l'information tout en remplissant les conditions de leur utilisation (essentiellement les ressources humaines et les infrastructures de communication) (1998 : 243). Pour Castells, les impacts sur la structure professionnelle sont de quatre ordres : une disparition des emplois agricoles; une lente diminution de l'emploi industriel se réduisant à un noyau dur de professionnels, d'ingénieurs et de nouveaux emplois industriels localisés dans les services; une croissance élevée des services aux entreprises ainsi que ceux du domaine de la santé et de l'éducation; l'accroissement du commerce de détail et les services pour les travailleurs semi-qualifiés.

Dans les années 1975-1980, malgré des taux de chômage élevés et une discipline rétablie à coups de menace de congédiement dans les entreprises, les profits n'augmentent toujours pas. Cette stagnation serait due aux investissements qui sont chaque année de plus en plus coûteux et à l'absence d'augmentation de la marge des profits. Selon Lipietz, il faut voir là la fin des gains de productivité réalisés selon les principes de séparation du travail de Taylor et une incapacité des mécanismes de régulation fordiens de briser le cercle de la hausse des prix et des salaires.

Tel que l'exposent Boyer (1986) et Coriat (1990), on remit alors en question tout le compromis fordien et avec lui, la légitimité de l'État-providence. Car l'inaptitude de ce modèle d'organisation du travail (la nécessité des diverses formes d'organisation du travail et des technologies à s'adapter aux niveaux variables de qualification, par exemple), de son

régime d'accumulation et de son mode de régulation, provoqua une situation sans issue pour le patronat et les travailleurs. Suite à la baisse des taux de profit et d'investissement, on assiste à une baisse du taux de création d'emploi et à un ralentissement des hausses de salaire réel, ce qui débouche sur une augmentation marquée du taux de chômage et une utilisation extensive des programmes de sécurité sociale.

On retrouve également dans Castells (1998 : 303) les résultats des travaux de Boyer décrivant ce phénomène combiné au développement simultané d'une société informationnelle dans les pays européens. Ces résultats peuvent se résumer en quelques points clés :

- Toutes les autres variables demeurant constantes, le changement technologique augmente la productivité et réduit sensiblement le niveau de l'emploi pour une demande donnée.
- Les gains de productivité peuvent néanmoins servir à réduire les prix relatifs, stimulant ainsi la demande pour un produit donné.
- À prix constants, les gains de productivité pourraient se traduire en hausses de salaires ou de profits. La consommation et/ou l'investissement croîtront alors avec l'accélération du changement technologique.
- Le problème majeur est lié à la répartition entre l'innovation dans les procédés et l'innovation des produits. Si l'innovation dans les procédés progresse plus rapidement, une baisse de l'emploi en résultera. Si l'innovation dans les produits l'emporte, la demande ainsi induite pourrait favoriser l'embauche.

Au plan national, Lipietz (1989 : 59) identifie enfin la crise écologique comme un des facteurs de la chute du modèle fordien. Agissant sur les activités de production et de distribution, « *elle prend en compte le milieu où intervient cette activité, l'interaction entre le milieu, l'activité, et la modification du milieu comme sous-produit de l'activité* ». Ce sont les modifications volontaires et involontaires imposées par ces activités sur le milieu qui

nuisent ultimement au développement de l'héritage commun de l'humanité et conduisent ainsi partiellement à la perte d'un modèle de développement.

Du côté des causes externes de la crise, Lipietz soutient que l'internationalisation ne pouvait que s'accélérer dans la lutte contre l'essoufflement du fordisme. C'est premièrement le rattrapage des économies japonaise et européenne à la fin des années 60 qui déclencha une véritable guerre commerciale entre ces deux marchés et les États-Unis.

Il y eu ensuite le choc pétrolier de 1973, qui contraint chaque pays à exporter davantage pour payer ses coûts énergétiques. Une augmentation importante des transactions et du commerce mondial est alors observable. Trop importante même pour laisser aux gouvernements nationaux la possibilité de réguler leur croissance. Car avec l'internationalisation, une hausse du pouvoir d'achat se traduit également par une augmentation des importations. Aussi, pour équilibrer leur balance commerciale, les pays durent limiter leur demande interne et exporter leur surplus de production. L'ensemble des pays capitalistes développés adoptant la même stratégie, le modèle se retrouva face à une crise de la demande.

Selon Boyer (1986), cette crise se situe donc plus spécifiquement sur le plan de l'articulation de la production et de la consommation et ne remet pas réellement en cause le caractère salarial du travail. Les ajustements se situent donc au niveau de l'utilisation du travail, de son organisation, de sa rémunération dans l'ensemble des coûts de production et dans la nécessité de maintenir l'accès des salariés à la consommation pour assurer la réalisation de la production tout en répondant aux nouvelles demandes sociales à cet effet.

La flexibilité et la polyvalence répondraient donc aux besoins d'ajustement ci-haut mentionnés (Boyer, 1986). Cette flexibilité devrait s'appliquer à la rémunération, aux statuts, à la durée d'embauche, à polyvalence de la main-d'œuvre ainsi qu'à l'ensemble de

l'appareil de production. Elle toucherait les travailleurs dans leurs aspirations à un travail plus intéressant, moins routinier et aliénant. Des essais ont conduit à des modèles de participation tels que les cercles de qualités, la participation aux profits et la qualité totale (Lipietz, 1986).

Bien que plusieurs employeurs accusent couramment les rigidités du marché du travail d'être responsables du peu de création d'emploi au Québec, tous les exemples témoignent bien de la flexibilité des marchés québécois, canadien et étatsunien du travail. Ce qui les distingue plus précisément de certains pays européens comme la Suède et l'Allemagne, c'est la multiplication des statuts et des formes d'emploi, comme le travail temporaire, occasionnel, à temps partiel ou à contrat. Au Québec, « le développement de ces formes de flexibilité résulte essentiellement des années qui ont suivi les récessions de 1974-1975 et du début des années 1980. Nombre d'entreprises ont alors cherché à retrouver une rentabilité perdue au cours des années de récession » (Tremblay, 1994A : 624).

Pour Castel (1995 : 465), le fait d'exister comme individu comporte des risques car il limite la possibilité de bénéficier de protections qui découlent généralement de la participation à des collectifs. En l'absence de liens et de support, il n'existe plus de référence à des protections hormis les garanties juridiques qui assurent la liberté et la légalité des contrats. Ce mode de fonctionnement basé sur des relations contractuelles a donc pour effet de détruire ce qui restait d'appartenances collectives et d'approfondir le fossé entre les individus placés en individualisme positif et ceux en individualisme négatif, c'est-à-dire en soustraction par rapport à l'encastrement dans des collectifs (ibid., 1995 : 463).

Toujours selon Robert Castel, l'individualisme triomphant a généré ce phénomène d'individualité négative chez tous ceux qui se sont retrouvés sans tâches et sans supports, privés de toute protection et de toute reconnaissance.

> *L'État-providence s'est construit comme une réponse à cette situation. Il a cru pouvoir en conjurer les risques en tissant autour de la relation de travail de solides systèmes de garanties. De sorte que le suivi de ces enchaînements, ou plutôt de ces ruptures et de ces recompositions, représente bien la voie, sinon la plus courte, du moins la plus rigoureuse, pour en arriver à la problématique contemporaine, dans la mesure où celle-ci tient principalement au fait que ces régulations tissées autour du travail perdent leur pouvoir intégrateur. De la société préindustrielle à la société postindustrielle s'opère ainsi un total retournement. La vulnérabilité naissait de l'excès des contraintes, alors qu'elle apparaît maintenant suscitée par l'affaiblissement des protections* (1995 : 32).

Au moment où il faut choisir de nouvelles règles et inventer un autre « grand modèle d'organisation », les solutions possibles s'avèrent très limitées. Pour Lipietz (1989), Castel (1995) ainsi que Piore et Sable (1984), seules les forces politiques exprimant les besoins des mouvements sociaux profonds pourront prendre part à la production de nouveaux modèles de développement [1].

Parmi les quelques propositions de sortie de crise élaborées jusqu'à maintenant, l'approche du libéral-productivisme est certainement incontournable puisque c'est elle qui porta au pouvoir à la fin des années 1970 les Reagan et Thatcher et s'imposa dans les principaux organismes de régulation économique internationaux. Cette alternative a déjà marqué la réalité interne et externe de plusieurs pays et certains auteurs tels que Lipietz (1989), Piore et Sabel (1984) ainsi que Tremblay (1994a) font une analyse globalement négative de ses effets.

Pour lutter contre la réglementation rigide, la législation sociale et l'État-providence imposés par l'État et les syndicats, qui contraignent le développement de l'entreprise, il faut selon les adeptes de cette approche que le marché impose de nouveau ses propres règles et permette à la révolution technologique de suivre son cours. Afin de moderniser

---

[1] Pour une mesure de l'efficacité relative de certains mécanismes de régulation, consulter l'appendice I intitulé « Arrangements institutionnels nécessaires afin de soutenir des systèmes sociaux alternatifs de production ».

l'appareil de production et d'être concurrentiel sur la scène internationale, on déréglemente et favorise le libre-échange ainsi que les transformations technologiques.

Les critiques face à ce modèle sont multiples. Il instaure tout d'abord une stratification sociale où l'on retrouve en haut de la pyramide les décideurs et les gagnants qui bénéficient des avantages de la révolution technologique. Au centre, se situe un petit groupe de travailleurs semi-qualifiés qui peuvent compter sur un certain nombre de programmes sociaux, notamment en matière d'emploi. On retrouve enfin la majorité de la population qui se balance entre les emplois précaires et le chômage, au bas de la pyramide.

Découlant directement des modes de régulation libéraux-productivistes du rapport salarial, la précarité d'emploi est une des nombreuses conséquences négatives observables. Ces modes de régulation ont notamment pour effet d'empêcher la création d'un sentiment d'appartenance chez le travailleur face à l'entreprise et à la qualité des marchandises qu'il produit. La réponse permettant de lutter contre ce sentiment de précarité pourrait se trouver dans la négociation individuelle. Des employeurs envisageraient donc la possibilité d'offrir des primes, de l'avancement et des augmentations de salaire aux employés qui le méritent. Fondé sur la concurrence entre salariés qualifiés, ce procédé est appelé le modèle californien.

Le troisième effet indésirable découlant de ce compromis est le retour des crises de production et des effondrements de la demande sociale du début des années 1980. Puisque dans le mode de régulation libéral, chaque entrepreneur est isolé et doit évaluer seul les possibilités d'investissement ainsi que le climat économique général, les risques de paniques, de krachs et de baisses soudaines de la production sont plus importants. Il semblerait que cette méthode ne puisse survivre très longtemps en raison du fragile équilibre des paiements internationaux. C'est pourquoi Lipietz (1989) identifie le libre-échange comme dernier grand problème lié à la dimension internationale du modèle.

La logique internationale libérale-productiviste étant encore une fois de faire disparaître les mécanismes de régulation, tous s'attendaient à une amélioration du climat de croissance. Ce qui arriva fut au contraire une baisse de la croissance globale due aux difficultés d'ajuster les déséquilibres internationaux.

Devant les revendications montantes pour plus d'autonomie, de solidarité, d'égalité et de liberté, et face aux tiraillements de la droite et de son aile plus réactionnaire (extrême-droite), l'unique réponse possible est un projet nouveau. Aussi, Lipietz (1989) développe une seconde alternative dans une perspective voulant favoriser l'autonomie des individus et des groupes ainsi que la solidarité entre ces mêmes individus et voit l'écologie comme fondement des rapports sociaux.

Piore et Sabel (1984) y vont de leur côté d'une proposition mitoyenne appelée la « spécialisation souple ». Ce modèle inspiré de l'expérience française prévalant au XIXe siècle, qui allait de l'industrie légère à la production artisanale, favoriserait grandement l'intégration de nouvelles économies nationales au marché mondial et augmenterait sensiblement leur niveau de compétitivité. Les entreprises étant plus flexibles pour remplir les conditions du marché (qualité et diversité accrue des produits), elles devraient être davantage en mesure de faire face à de nouvelles contraintes. Associée au modèle partenarial, cette combinaison permettrait d'offrir plus d'autonomie aux travailleurs et aux travailleuses et d'appliquer des mesures innovatrices telles que le partage et la réduction du temps de travail. À noter enfin que ce nouveau compromis peut aussi très bien s'inscrire à l'intérieur d'un cadre résolument écologiste et hautement technologique.

1.3 Le parcours des jeunes

Il serait juste d'affirmer, après un survol des réalités sociales auxquelles renvoient les notions de flexibilité et de précarité, que ces dernières ne sont pas des situations éphémères et que les nouvelles formes d'emploi qui en découlent ne disparaîtront pas, même en contexte de reprise économique.

Les jeunes ont toujours été touchés par le chômage en plus grande proportion que leurs aînés. Leur taux de chômage demeure effectivement le plus élevé parmi tous les groupes d'âge, bien que l'écart ait tendu à se résorber au cours des dernières années. Ces résultats seraient davantage reliés au déclin démographique (conjoncturel) de ce groupe, c'est-à-dire à une diminution du nombre réel de jeunes se présentant sur le marché du travail, qu'à leur facilité à s'intégrer à ce marché de l'emploi (Tremblay, 1994A : 635).

Les jeunes sont également plus vulnérables aux aléas de l'économie. Leur taux de chômage croît rapidement en période de mauvaise conjoncture économique et décroît tout aussi rapidement lorsque la situation s'améliore, réduisant l'écart avec les travailleurs plus âgés. Le problème majeur auquel ils doivent faire face cette fois-ci, provient du fait que la reprise a été nettement plus mitigée que celle des années 1980, ce qui s'est traduit par une plus faible création d'emploi. Le taux de chômage des jeunes a donc continué d'augmenter au cours des dernières années tandis que celui de leurs aînés tend à diminuer depuis 1994 (Emploi-Québec, 1998). Les récentes réformes de l'assurance-emploi (1996-1997) et de la sécurité du revenu (1998) ont de plus considérablement affecté l'accessibilité des jeunes à des prestations, allant même jusqu'à imposer des parcours obligatoires d'insertion au marché du travail[2]. Concrètement, très peu de jeunes arrivent aujourd'hui à se qualifier

---

[2]Cette obligation, inscrite dans la loi 186 sur la Sécurité du revenu, fait présentement l'objet d'un moratoire.

pour recevoir des prestations d'assurance-emploi et ils se retrouvent maintenant beaucoup plus nombreux sur les listes de l'assistance-emploi (anciennement l'aide sociale).

On peut, d'une part, dire que le manque d'expérience des jeunes leur nuit particulièrement lorsque les entreprises procèdent à des compressions de personnel ou encore lorsqu'elles embauchent. D'autre part, chez les travailleurs « réguliers », le chômage est habituellement consécutif à la perte d'un emploi, tandis que le chômage des jeunes se produit également durant la période de transition entre les études et l'intégration au marché du travail. Il faut enfin mentionner les hypothèses élaborées par certains analystes, tels que Michel Beaud (1988), qui posent l'exclusion du marché du travail des jeunes et autres clientèles — les femmes, les immigrants et les travailleurs âgés (45 ans et plus) par exemple — comme le résultat d'un consensus patronal-syndical basé sur la préservation des emplois et des droits acquis des travailleurs syndiqués. Aussi, le maintien de ces conditions se négocie-t-il au prix de l'exclusion de certaines catégories de travailleurs. Au Québec, ces types d'entente sont d'ailleurs qualifiés de clauses « discriminatoires ».

L'employabilité d'un chômeur est décidément une situation à caractère variable. Elle dépend tant des conditions générales du marché que de la préparation et des aptitudes personnelles de l'individu. L'employabilité se mesure globalement par le temps nécessaire à un individu pour se trouver un emploi, ou encore par la durée de chômage. Aussi, toutes ces mesures conduisent à l'identification de groupes (aussi appelés « clientèles ») ayant une probabilité de durée de chômage élevée et dont le niveau d'employabilité est inférieur à la norme. Les indicateurs ayant permis de les identifier sont l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le niveau de qualification, la profession, les conditions géographiques et le niveau économique. Il est donc aisé de comprendre pourquoi les femmes, les immigrants, les personnes handicapées et les jeunes se trouvent dans une situation particulièrement précaire au cours des années de chômage chronique.

Intéressons-nous plus spécifiquement au cas des jeunes québécois qui, compte tenu de leur représentation dans la population active, assument une part plus importante du chômage qu'ils ne le devraient et souffrent de leur faible employabilité sur le marché du travail des années 1990.

1.3.1 Qui sont-ils?

Les études portant sur la jeunesse québécoise ont traditionnellement ciblé le groupe d'âge des 16-24 ans. Par le passé, les individus faisaient leur entrée dans l'âge adulte entre 18 et 21 ans, âge de la majorité légale qui coïncidait souvent avec la fin des études. Aujourd'hui, l'allongement de la scolarité et les dysfonctionnements du système d'emploi prolongent la période d'insertion dans le monde du travail et prend davantage la forme du travail étudiant que celle d'une intégration stable. Devant les perspectives d'emploi peu encourageantes, plusieurs jeunes font maintenant le choix de retourner à l'école ou d'y demeurer plus longtemps. Depuis 1988, la proportion de jeunes fréquentant l'école à temps plein a d'ailleurs augmenté de près d'un tiers au Québec (Gouvernement du Québec, 1996 : 33). Voilà donc pourquoi un portrait incluant dans sa définition les individus âgés entre 25 et 35 ans semble plus fidèle et plus réaliste que les définitions purement générationnelles.

Pour Madeleine Gauthier et Jean-Pierre Simard (1990 : 7-8), l'âge charnière dans le comportement des jeunes face à l'emploi, qui était de 20 ans, a maintenant tendance à se déplacer dans les deux sens. Les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à entrer sur le marché du travail dès l'âge de 16 ans. Par contre, l'entrée de manière stable dans la vie professionnelle est quant à elle repoussée jusque dans la trentaine pour un grand nombre d'individus. Ces derniers voient donc se prolonger diverses expressions de la précarité d'emploi qui étaient autrefois le lot des 16-19 ans faisant leur entrée sur le

marché du travail (emplois de courte durée, à temps partiel, faiblement rémunérés, sans perspective de carrière, etc.).

Leur enquête longitudinale confirme, sur deux points en particulier, cette hypothèse du moratoire dans l'installation en emploi. On note premièrement une très forte présence de ce groupe de jeunes « plus âgés » sur le marché du travail, et ce dans des emplois dont la durée, le régime de travail, les conditions et les avantages sociaux sont marqués par la précarité, en particulier lorsqu'on les compare aux types d'emploi décrochés par les générations précédentes. Deuxièmement, la combinaison études-emploi représente aujourd'hui le genre de vie de près du tiers des 20-24 ans. Certains écarts entre les 25-34 ans et les 35-44 ans laissent également penser que l'intégration dans un emploi stable se poursuit jusqu'à l'aube de la trentaine. C'est par exemple le cas d'un bon pourcentage de ceux qui ont un revenu de travail n'incluant aucun avantage social (Gauthier & Simard, 1990 : 13- 14).

1.3.2 Un parcours à obstacles

Il semble que les jeunes aient eu moins de difficulté que leurs parents à se tailler une place sur le marché du travail au cours des années 1960 et de la première moitié de la décennie suivante. Plus scolarisés et mieux formés, ils ont fait leur entrée de façon massive dans des secteurs d'emploi faits à leur mesure : les services de l'État-providence, les lieux de développement des nouvelles technologies et les industries qui connaissaient alors une certaine prospérité. Représentant aujourd'hui la classe moyenne québécoise, cette génération a connu une mobilité sociale ascendante par le biais de l'instruction, de l'accès à des emplois bien rémunérés et d'un statut social élevé.

Phénomène unique? Peut-être. Chose certaine, le groupe suivant connut pour sa part les difficultés engendrées par la crise économique du début des années 1980 et en

conséquence, la remise en question de l'ouverture de postes et des conditions d'emploi avantageuses qui caractérisaient les conditions de travail de la vague précédente.

Malgré une reprise économique ainsi qu'une situation légèrement moins alarmante pour les jeunes comparativement à celle des années 1980, il semble que le nombre de transitions demeure encore très important. Les données recueillies lors de l'enquête longitudinale de Statistique Canada faisant l'étude des transitions, c'est-à-dire d'un changement d'état sur le marché du travail (passage études-travail, travail-chômage, etc.) pour tous les âges de la vie active, indiquent un nombre de transitions nettement supérieur chez les 20-24 ans (26,7 %) de même que chez les 25-34 ans (17,3 %). De plus, et malgré l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes canadiens en 1998, en moyenne la transition école-travail demeure toujours aussi longue pour ces derniers. Selon Statistique Canada, ce processus prendrait en moyenne huit ans. Aussi, ces mêmes jeunes qui avaient massivement subi les contrecoups de la crise de l'emploi en 1980 et ensuite en 1992, continuent encore aujourd'hui d'être affectés par l'instabilité en emploi (Gauthier, 1994 : 71).

Plusieurs jeunes québécois se retrouvent de plus dans ce qui pourrait être appelé « le paradoxe expérience / inexpérience de travail ». Tous ont en effet besoin d'une expérience minimale de travail afin de prouver leurs compétences aux employeurs potentiels, mais se voient la plupart du temps refuser ces emplois par manque d'expérience pertinente. Le taux de chômage chez les Canadiens de 15-24 ans a diminué entre 1983 et 1996 pour passer d'au-delà de 20 % en 1983, à 17,5 % en 1993, à 15,4 % en 1996 et à 14 % en 1999, ce qui représente encore environ le double du taux de chômage « adulte » (25-64 ans) (Gouvernement du Canada, 1996 : 4; Statistique Canada, 2000). Au Québec, la baisse des années 1982 (20,6 %) et 1983 (20,7 %) s'est avérée encore plus considérable, pour atteindre des niveaux de 12,9 % et 11,9 % en 1988 et 1989. Le taux de chômage des jeunes se situe présentement à un niveau de 14,3 % (ibid., 2000).

En complément à ces calculs, Gauthier (1994 : 84) rappelle qu'il importe de distinguer aussi les étudiants et les travailleurs, ce qui n'est habituellement pas fait. Les premiers sont effectivement moins stables que les seconds en ce qui a trait à l'emploi, ce qui rend la comparaison avec les autres groupes d'âge difficile. Dans nos sociétés le travail étudiant remplit une fonction bien particulière : remplacement des employés en vacances, emplois saisonniers, emplois qui ne fournissent qu'un revenu d'appoint, etc. La plupart s'entendent d'ailleurs pour dire que ce n'est qu'une situation temporaire dans leur cheminement professionnel.

Le rapport réalisé en 1996 pour le ministère du Développement des ressources humaines Canada en vue de l'élaboration d'une « Stratégie jeunesse nationale », dépeint enfin un portrait global de la situation canadienne. On y apprend tout d'abord que les jeunes qui ont actuellement entre 16 et 24 ans sont considérés comme étant généralement à l'aise avec les nouvelles technologies. La transition entre l'école et le marché du travail prend plus de temps qu'auparavant et les étudiants terminant avec un diplôme universitaire peuvent prendre jusqu'à deux ans avant de trouver du travail dans leur domaine d'études. Le rapport mentionne d'ailleurs que plusieurs catégories d'emplois requièrent un niveau d'instruction ainsi qu'une formation de pointe supérieure. De plus, la qualité des emplois varie beaucoup plus que par le passé et les jeunes offrant leurs services entrent en compétition directe avec des travailleurs plus âgés et expérimentés. On constate aussi que le niveau des salaires chez les jeunes, stable depuis plus d'une vingtaine d'années, est maintenant en déclin et que ce sont ceux qui possèdent le plus de connaissances spécialisées et le niveau scolaire le plus élevé qui s'en tirent encore le mieux. Enfin, la génération actuelle de jeunes travailleurs se caractérise par sa grande diversité ethnique et raciale.

1.3.3 Impacts sur les relations sociales

Les indicateurs économiques et quantitatifs couramment utilisés ne suffisent plus à donner une vision complète de la situation de l'emploi pour les jeunes. Malgré la baisse du taux de chômage et autres mesures quantitatives, l'état de précarité croissante des emplois obtenus actuellement par ces nouveaux travailleurs ne ressort aucunement dans le cadre de ce type d'analyse. L'écart grandissant entre les plus de 35 ans et les jeunes laisse en effet présager que la situation professionnelle et économique de ces derniers n'est pas en voie de s'améliorer. Selon Madeleine Gauthier, *la situation des jeunes s'est détériorée dans tous les domaines de l'emploi à l'exception des taux de chômage qui cachent cependant le problème de l'intermittence en emploi pour eux* (1994 : 87).

Les jeunes qui entrent aujourd'hui dans le marché du travail sont placés dans une situation de concurrence face à leurs pères et mères. Ces derniers ont constitué la première génération de travailleurs ayant réussi à accéder aussi massivement à des emplois qualifiés et les transformations du processus d'accès à l'emploi ne sont sans doute pas sans conséquences sur les rapports entre les différents groupes d'âge de travailleurs. Il est donc à prévoir que les nouvelles réalités régulant l'accès au marché du travail auront, à plus ou moins long terme, des répercussions sur les relations générationnelles.

Il existe parallèlement à ces constats quatre considérations liées à la présence des moins de 25 ans dans les secteurs d'activité les moins bien rémunérés et les moins bien protégés qui, selon la ligne de pensée de Gauthier, pourraient bien conduire à une redéfinition des rapports sociaux. Les extrêmes dans un milieu de travail constituent, en effet, l'une des contradictions du marché du travail occasionnées par l'introduction de différentes formes de flexibilité dans l'emploi. Le cas d'une entreprise où pour le même type d'emploi, les employés permanents travaillent côte-à-côte avec les employés temporaires et ceux à temps partiel avec ceux à temps plein est un bon exemple. D'ailleurs, certaines

conventions collectives contribuent elles-mêmes à créer ces fossés sociaux et économiques. Afin d'éviter la fermeture d'entreprises ou des mises à pied, certains syndicats acceptent donc de signer des conventions à double échelle salariale ou à paliers multiples pour répondre à la demande patronale justifiée le plus souvent par la forte concurrence, en particulier dans les secteurs du commerce.

Viennent ensuite les changements dans la stratification sociale provoqués par une détérioration de la situation économique des jeunes. *Alors que le taux de pauvreté chez les personnes âgées a diminué depuis la fin des années 1970, et dans tous les groupes d'âge, le pourcentage de pauvres de moins de 25 ans s'est accru* (Zouali, 1991; Conseil national du bien-être social, 1992 dans Gauthier, 1994 : 84). De telles disparités prennent des proportions dramatiques chez les jeunes vivant seuls, les familles de 15-24 ans et les jeunes familles monoparentales. L'accroissement du nombre de familles à deux revenus accentue encore plus la distance entre celles-ci et les familles monoparentales, dirigées le plus souvent par des femmes (75 %), qui doivent majoritairement se contenter de prestations de la sécurité du revenu.

Ajoutons à cette analyse une réflexion concernant les conséquences des rapports de plus en plus égalitaires entre les sexes et la déception des jeunes hommes qui ont sans doute été parmi les premières victimes du climat économique difficile des dernières décennies. Il est du reste probable que le ralentissement professionnel et économique imposé aux jeunes puisse également avoir un impact sur les rapports entre générations. La proportion de jeunes qui continuent à habiter avec leur famille d'origine s'est accrue de 10 % au cours des années 1980. Elle était de 51 % au recensement de 1991. Le discours de Gauthier (1994) souligne effectivement le maintien de cette dépendance. Associée au fait que les familles sont peu nombreuses, elle atténue sans aucun doute les difficultés qui pourraient surgir dans les rapports avec les aînés. La pauvreté accrue de certains types de famille constitue un autre facteur de différenciation entre les jeunes qui peuvent compter sur le soutien de

leur famille et ceux qui ne le peuvent pas. L'éloignement de la famille combiné à une intégration difficile sur le marché du travail vient enfin créer une catégorie sociale marquée par l'isolement. Pour certains auteurs ce phénomène prend la forme de la désafiliation sociale (Castel, 1991). Ces transformations soutiennent effectivement l'hypothèse de la détérioration de la classe moyenne si rien n'est fait pour éviter l'approfondissement des inégalités.

1.3.4 Causes et conséquences du chômage

Les effets du chômage chez les jeunes ne se limitent pas à la période entre la fin des études et l'intégration permanente en emploi. On constate en effet une certaine dégradation des conditions d'insertion dans la vie active, ce qui provoque des carences sociales et psychologiques à plus long terme. À ce sujet, plusieurs études (Bellemare et Poulin-Simon, 1983) ont clairement démontré qu'au-delà des risques de marginalisation définitive qui sont souvent associés au chômage des jeunes, des coûts humains et sociaux, ainsi que des coûts économiques sont inévitables et parfois insurmontables. Voyons donc, à l'aide des concepts de sélectivité et de concentration, les causes expliquant partiellement du moins, la forte proportion du chômage chez ce groupe précis ainsi que ses conséquences.

Trois types de facteurs explicatifs ayant un impact sur le chômage des jeunes peuvent être identifiés : les explications à caractère structurel, conjoncturel (ou économique) et psychologique (ou personnel). La valorisation, les sentiments d'utilité et d'estime de soi qui découlent aujourd'hui encore d'une participation active sur le marché du travail entraînent donc, dans les cas de non insertion, des symptômes psychologiques tels qu'un sentiment de dévalorisation et une diminution de la motivation, ce qui rend les démarches d'accès à l'emploi encore plus difficiles (Provost et Régimbald, 1994 : 309).

> *Il est aussi important de faire des liens entre ce manque d'estime de soi et de motivation, créant ainsi des contraintes structurelles qui jouent un rôle dans l'exclusion de certains individus du monde du travail. Ce sont des causes sociales*

> *hors du contrôle des personnes, mais qui agissent sur la vie même de ceux et celles qui tentent une intégration en emploi* (ibid., *1994 : 309).*

Des contraintes liées à la vie familiale peuvent également être classées parmi les causes personnelles de l'exclusion des jeunes. Des problèmes de toxicomanie, d'inceste, de sous-alimentation, de santé et de violence familiale viennent sans aucun doute ralentir ou même invalider toutes formes de démarches d'insertion professionnelle, d'où le débat actuel concernant les programmes gouvernementaux et communautaires qui, de l'avis de plusieurs, devraient offrir simultanément des volets d'insertion sociale et d'insertion professionnelle. La sous-scolarisation d'un pourcentage important de jeunes québécois entrave tout autant leur capacité à répondre adéquatement aux exigences des employeurs.

Sans être négatives ou problématiques en soi, d'autres considérations connexes comme la maternité, la parentalité, l'accès à des services de garde fiables et abordables constituent souvent des obstacles majeurs dans le cheminement d'insertion, et particulièrement dans le cas de jeunes femmes chefs de famille monoparentale. On peut donc noter une fois de plus, comment les contraintes conjoncturelles ou structurelles (éclatement de la famille traditionnelle, horaires complexes des conjoints, inefficacité du système de service de garde à répondre aux besoins des parents, etc.) ont ensuite des répercussions sur les individus et leur flexibilité face au marché du travail.

Toujours au plan structurel, ajoutons des éléments qui visent plus spécifiquement la dépendance envers l'État et notamment le système d’assistance-emploi. Ces contraintes, généralement dénoncées par les intervenantes et intervenants du milieu communautaire, sont liées à la non reconnaissance par les employeurs de la formation et des acquis professionnels obtenus par les jeunes à travers les diverses mesures de développement de l'employabilité. D'autres, le secteur privé notamment, portent un regard accusateur sur la générosité du régime, la dépendance et l'attentisme. Ces pratiques sont en effet perçues comme des entraves à l'insertion, que seul un renforcement du principe de « workfare » et

même d'une remise en question de l'accessibilité pour les jeunes à des prestations de sécurité du revenu peuvent contrer. Le problème viendrait donc d'une culture de la pauvreté qui caractériserait la réalité d'une partie de la jeunesse québécoise et canadienne. Ceux qui sont en désaccord avec ces propos, principalement dans le milieu communautaire, considèrent que les ressources financières dispensées par l'État sont un droit et non un privilège et insistent sur l'importance d'augmenter le salaire minimum par rapport aux montants versés par la sécurité du revenu.

À ce sujet, l'économiste Diane-Gabrielle Tremblay (1990 : 127) évoque trois composantes pouvant expliquer pourquoi le chômage se trouve concentré chez cette population : l'effet d'âge, l'effet de génération ainsi que la pénurie d'emplois. L'effet d'âge se définit à partir du manque de formation et/ou d'expérience des jeunes. Incidemment, plusieurs sont victimes de discrimination ou sont défavorisés sur un marché particulièrement compétitif.

L'effet de l’âge serait plutôt caractérisé par le phénomène de l'explosion démographique de l'après-guerre. Ainsi, les jeunes qui sont présentement en chômage voient leurs perspectives professionnelles et gains monétaires affectés à long terme par cette situation. Il serait logique de croire que si le phénomène du chômage des jeunes est exclusivement dû à l'effet de leur âge, cette problématique devrait alors disparaître lorsqu'ils vieillissent et acquièrent de l'expérience. Par contre, ce groupe serait inévitablement remplacé par un nouveau et ainsi de suite. Or, si le problème pouvait s'expliquer à partir de l'effet génération, on pourrait également penser qu'il se résorbera de lui-même puisque la génération suivante est numériquement moins importante. Il faut donc en déduire qu'une cohorte d'individus, nés au cours des années 1950, ont été sacrifiés tout au long de leur vie active, ayant subi les difficultés d'insertion et ensuite les coupures de personnel ou tout autre forme de conséquences provoquées par le surpeuplement (beaucoup d'entrées sur le marché, peu de sorties).

Selon l'OCDE (1986), c'est l'agencement dans des proportions variables, selon les pays, de ces deux derniers éléments ainsi que des mesures gouvernementales relatives à l'emploi, des politiques économiques, des relations de travail et la gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises qui explique l'importance du phénomène. À cette sombre équation ajoutons enfin l'élément conjoncturel qu'est la pénurie d'emploi et qui caractérise les économies québécoise, canadienne et européenne. La recherche d'emploi des jeunes, peu importe la forme qu'elle prend, se voit donc limitée par les faibles possibilités d'embauche. À ce sujet, Bellemare et Poulin-Simon considèrent *que le chômage et la pénurie d'emploi ne sont pas des maux inéluctables et que les sociétés peuvent, si elles le souhaitent, se donner les moyens de vaincre, et ce tant en faveur des jeunes que des adultes* (Tremblay, 1990 : 149).

Contrairement à la majorité des pays européens, l'explosion démographique québécoise s'est traduite simultanément par une baisse des salaires et une hausse du chômage. L'Europe qui a également vu ses taux de chômage augmenter n'a cependant enregistré aucune diminution relative des salaires des jeunes qui, de manière surprenante, ont même eu tendance à augmenter, ce qui peut également avoir pour effet de complexifier la recherche d'emploi (OCDE, 1986).

1.4 Conclusion

La précarité économique et sociale, découlant d'un contexte de chômage chronique, se situe à l'origine de la progression des nouvelles formes d'emploi, dites atypiques, dans lesquelles se retrouve un fort pourcentage de jeunes. Or, ces jeunes sont souvent sans expérience et disposés à exécuter un ensemble de tâches sans liens directs avec le type d'emploi recherché. Malgré la reprise économique et une baisse significative du taux de

chômage global, les jeunes en recherche d'emploi demeurent encore proportionnellement beaucoup plus nombreux que leurs aînés dans la catégorie des chômeurs de longue durée.

La popularisation de concepts plus ou moins nouveaux tels que l'élargissement du recours à la formation professionnelle, les offres de préretraites, le partage du temps de travail et la création de réseaux d'employeurs (ayant pour but de créer un mélange hybride de sympathies personnelles, d'appartenances sociales communes, de proximités idéologiques et d'intérêts économiques partagés, permettant ainsi une meilleure circulation de l'information sur les possibilités d'emploi et l'encouragement mutuel à embaucher des jeunes), n'auront que très peu d'effet sur la source du problème québécois.

L'économie québécoise, après de nombreuses années d'atrophie au plan de ses ressources humaines et financières, et de développement d'une nouvelle « économie du savoir », a plus que jamais auparavant besoin de nouveaux travailleurs, jeunes et moins jeunes, afin de maintenir un niveau de compétitivité suffisamment élevé pour se tailler une part suffisante du marché national et international.

Le chapitre suivant permettra au lecteur de constater le rôle joué par les réseaux, formels et informels, comme mode de coordination des relations sociales et de l'information qui circule par rapport au marché du travail.

CHAPITRE 2
L'APPROCHE RÉSEAU :
UN MODE DE REPRÉSENTATION DES RELATIONS SOCIALES

2.1 Introduction

L'image de la société traditionnelle québécoise, généralement véhiculée par le discours populaire se compose d'un ensemble de solidarités et de relations sociales qui unissent les individus et leurs familles entre eux. Par le passé, ce type d'organisation sociale procurait à chacun une sécurité morale et économique que l'État a depuis tenté d'assurer en partie. Réelle ou inspirée par une certaine nostalgie, cette perception est aujourd'hui remplacée par un discours marqué d'un profond sentiment d'isolement, d'abandon et de solitude ainsi qu'une montée de l'urbanisation et de l'individualisme.

Malgré la croissance effective de ces phénomènes, la vie en société se situe encore aujourd'hui pour la grande majorité des Québécoises et des Québécois au sein de leur communauté et des relations sociales qui se construisent, se défont et se transforment tout au long de leur vie. Selon la culture et le milieu social dans lesquels ils viennent au monde, les individus trouvent généralement leur place dans leur réseau de parenté et leur voisinage. À l'âge scolaire, ils prennent part aux activités de réseaux personnels et sociaux qui réunissent d'autres individus de leur génération partageant les mêmes intérêts. Au Québec, l'école et les loisirs sont des lieux propices à la formation de ces réseaux (Lemieux, 1982 : 12). À cet âge, les réseaux sont fréquemment constitués sur la base de l'identification sexuelle : les filles nouant des amitiés avec d'autres filles et les garçons avec les garçons.

Plusieurs réseaux naissent également du désir de se regrouper volontairement entre collègues de classe, de travail, personnes âgées ou membres d'une communauté. Leurs

activités varient beaucoup : clubs sociaux, activités sportives, artistiques, relations à caractère partisan (allégeance politique), etc. Mais peu importe la thématique, l'âge, le sexe ou le niveau économique qui en unit les membres, le besoin humain de relations sociales n'a certainement pas disparu.

Une étude réalisée par Boltanski et Chiapello (1999 : 207) sur les nouveaux systèmes de valeurs démontre comment la logique industrielle domine totalement au cours des années 1960 et prime toujours en 1990, quoique de manière plus mitigée. Cette logique marchande doit effectivement composer avec un nouveau mode d'organisation et de planification socioéconomique, le réseau. Les auteurs expliquent en effet comment la métaphore du réseau tend progressivement à prendre en charge une nouvelle représentation générale des sociétés.

> *C'est ainsi que la problématique du lien, de la relation, de la rencontre, de la rupture, de la perte, de l'isolement, de la séparation en tant que prélude à l'instauration de nouveaux liens, à la formation de nouveaux projets, et de l'insistance sur la tension perpétuellement réactivée entre l'exigence d'autonomie et le désir de sécurité, sont au cœur des changements actuels de la vie personnelle, amicale et familiale.* Boltanski et Chiapello (1999 : 207).

En sociologie, l'importance des réseaux sociaux formels et informels s'est fait reconnaître graduellement à travers les études sur les mouvements sociaux, la mobilisation (Gould, 1991), les comportements de groupe, le support social (Edwina Uehara, 1990) et depuis presque trois décennies, le marché du travail (Albert Rees, 1966) et la recherche d'emploi (Granovetter, 1973, 1982, 1985, 1992; Montgomery, 1991; Warner & Simon, 1992; Catherine Flament, 1991). Tel que précisé par Boltanski et Chiapello (1999), la notion de réseau qui, jusqu'aux années 1970 environ, était d'un usage relativement spécialisé, a depuis fait l'objet d'une grande attention et se trouve maintenant au cœur d'un grand nombre de travaux théoriques ou empiriques relevant de plusieurs disciplines. Certains auteurs consultés par Boltanski et Chiapello lors de leur étude n'hésitent d'ailleurs pas à parler de nouveau paradigme (Burt, 1980; Degenne, Forsé, 1994). Cependant, et malgré l'acceptation large du concept de réseau et de « facteurs structurants » qui ont un impact

sur les thèmes cités précédemment, seulement quelques recherches ont permis une meilleure compréhension de ces derniers. Pour la plupart, et ce à cause de la difficulté de recueillir les données nécessaires, les chercheurs se sont longtemps limités aux calculs mathématiques et à la collecte de données quantitatives sur le nombre de liens sociaux, le nombre d'individus touchés et la fréquence des liens qui les unissent. À notre avis, les impacts et l'utilité de ces réseaux n'ont pas été suffisamment explorés en rapport avec leur structure et leur fonctionnement. Les multiples difficultés méthodologiques découlant d'un tel exercice amènent aussi à une réflexion théorique approfondie sur l'étude des réseaux tout en s'intéressant continuellement à leur application, puisque les deux sont complémentaires et indissociables.

Avant de débuter une telle démarche, il est certainement pertinent de se questionner à savoir si ces réseaux de solidarité existent réellement? Et dans le cas d'une réponse positive, comment s'organisent-ils? La totalité de la démarche sur ces questions se retrouve plus loin dans ce texte. Quelques éléments de réponse peuvent néanmoins être mentionnés dès maintenant.

Des auteurs tels que Albert Rees (1966) et, à sa suite, Mark Granovetter (1974) et James Montgomery (1991) ont en effet soulevé ces mêmes préoccupations. Dans une étude portant sur la nature des informations que possèdent respectivement les demandeurs d'emploi et les employeurs, Rees ainsi que d'autres économistes avant lui, confirment l'efficacité des modes de communication informels dans le cadre de la recherche d'emploi et expliquent comment la mesurer. Son échantillon regroupant des travailleurs catégorisés « cols bleus » et « cols blancs », et travaillant dans la région de Chicago, ont permis de découvrir qu'au-delà de la moitié des emplois de cols blancs avaient été obtenus à partir de ressources informelles et que quatre cols bleus sur cinq avaient obtenu leur emploi par la même méthode.

De leur côté, Curtis Simon et John Warner se sont investis dans une étude parut en 1992 confirmant les avantages des « Old Boys Networks » dans le placement au sein de plusieurs professions, par rapport aux moyens traditionnels de recherche d'emploi tels que les agences de placement. Leurs observations les amènent aux constats suivants : tout d'abord, les travailleurs recrutés de cette façon gagnent généralement un salaire de départ supérieur. Par contre, les augmentations de salaire ultérieures seront plus espacées. Troisièmement, ces travailleurs demeureront à l'emploi de la même entreprise plus longtemps que ceux recrutés à l'extérieur de leurs réseaux.

On retrouve par ailleurs dans l'ouvrage de Boltanski et Chiapello (1999 : 490) un texte portant sur un nouvel esprit du capitalisme et des nouvelles formes de la critique dans lequel les auteurs corroborent la thèse du développement de réseaux locaux et informels d'insertion favorisant l'intégration au marché du travail.

> *Autour des dispositifs d'insertion se sont multipliés, depuis le milieu des années 80 environ, des acteurs très divers, dépendant de l'État ou liés au nouveau mouvement humanitaire qui constituent autant « d'intermédiaires pour l'insertion professionnelle » dont l'action, de plus en plus souvent coordonnées, non de façon hiérarchique et planifiée, mais sous la forme de « réseaux locaux d'insertion », se définit elle-même par référence à la topique du réseau. L'originalité de ces acteurs de la médiation, par rapport aux interventions administratives à distance opérant sur des populations définies de façon critérielle, est en effet de développer des actions de proximité prenant en compte les singularités des demandeurs et des offreurs potentiels.* Boltanski et Chiapello (1999 : 490).

Une fois l'utilité des réseaux de solidarité confirmée, il faut maintenant s'interroger quant aux diverses méthodes d'analyse disponibles et sélectionner celle qui permettra d'obtenir les informations les pertinentes. Le présent chapitre présentera donc les principaux concepts reliés à l'étude de la socialité, des réseaux et des nombreux types de regroupements. Pour ce faire, nous décortiquerons cet objet de recherche qu'est le « réseau de solidarité informel » en trois sous-notions : le réseau, la solidarité et l'informalité. Nous nous appuierons sur les textes, plus ou moins récents, d'une série d'auteurs tels que

Bruno Lautier, Émile Durkheim ainsi que Degenne et Forsé afin de saisir pleinement la signification de cette mise en commun conceptuelle.

La première partie de ce chapitre s'interrogera à savoir pourquoi plusieurs auteurs pointent du doigt le manque d'information face aux délais prolongés d'intégration à l'emploi des jeunes. La section suivante continuera dans cette voie en exposant les différents modèles de régulation sociale et les modes d'accès à l'emploi les plus efficaces et fréquemment utilisés par ces derniers. Ainsi, les différents outils ayant été élaborés par l'État et le milieu communautaire au fil des années afin de lutter contre ce phénomène seront examinés. Certaines innovations sociales ont effectivement découlé de ces expérimentations. L'approche institutionnelle, globalement basée sur un ensemble de mesures et de programmes d'employabilité à court et à moyen terme, tente de répondre aux besoins du marché en fonction de la main-d'œuvre disponible. L'approche communautaire offre également divers programmes et activités de formation tout en étant davantage orientée vers un développement global de l'individu, c'est-à-dire une intégration durable sur le marché du travail, ce qui requiert souvent une intervention à plus long terme. Or, dans un contexte de précarité où des résultats significatifs tardent à venir, les programmes d'employabilité font l'objet de nombreuses critiques, tandis que d'autres leur accordent toujours une certaine utilité pour ce qui est de pallier au manque de formation d'une partie de la main-d'œuvre. Ce sont aussi l'ensemble de ces pratiques qui seront analysées dans les pages qui suivent.

Élément essentiel de toute démarche théorique, nous présenterons également les diverses traditions, méthodes d'analyse et voies de recherche applicables aux réseaux. Nous démontrerons entre autre que l'approche systémique, et plus précisément l'analyse structurale, devraient être privilégiées dans l'étude des relations d'interdépendance entre les acteurs d'un réseau informel — et plus spécifiquement dans le cas des réseaux informels de recherche d'emploi.

Tout en se limitant au cas des réseaux informels, la conclusion de ce chapitre tentera enfin d'établir des parallèles entre les approches dominantes et de proposer quelques éléments essentiels dans le cadre d'une telle réflexion sur la question des regroupements sociaux.

2.2 Information et régulation

2.2.1 L'information : la clé du problème?

Pour toutes catégories de chômeurs confondues, l'augmentation de la durée moyenne du chômage constitue l'une des principales conséquences de la croissance du chômage pendant les années 1980. Durant cette période, environ la moitié des jeunes chômeurs âgés de 18 à 24 étaient classifiés comme chômeurs de longue durée, c'est-à-dire sans emploi depuis six mois ou plus. Des chercheurs comme White (1990), Rees (1966) et Granovetter (1974) ont tenté de comprendre dans quelle mesure le processus de prise de décision, en regard du mode d'accès à l'emploi privilégié, tient compte des informations concernant l'évaluation des réalités que les chômeurs ont à affronter. Plus spécifiquement, l'ensemble de leur questionnement se situe autour du rôle et de l'efficacité de l'information dans le processus de recherche d'emploi chez les chômeurs et chez les employeurs qui filtrent et évaluent les candidats à l'emploi.

Leurs résultats ont globalement démontré, contrairement à la théorie économique classique qui présume une information parfaite des acteurs au départ de la recherche d'emploi, que l'information de part et d'autre est généralement très limitée ou déviée. Selon White (1990), l'information des jeunes sur les possibilités d'emploi et sur les lieux où ils peuvent chercher est difficile à obtenir. On note que les signaux captés par les employeurs à partir des échecs des jeunes dans les programmes de formation sont déviés et que l'absence

d'information des jeunes à propos des conditions salariales auxquelles ils peuvent s'attendre, et des employeurs par rapport aux attentes des candidats deviennent alors très problématiques.

La coordination de l'information s'articule généralement à partir de modèles comme celui du marché et de l'interventionnisme. Chaque modèle de régulation procure à ses utilisateurs un différent type d'accès à l'information ainsi qu'une information de nature bien spécifique. Le modèle de marché qui regroupe des modes d'accès à l'emploi tels que les petites annonces, les sites internet et les guichets d'emploi, s'appuie entièrement sur une logique de marché (offre et demande). L'individu porte donc l'entière responsabilité de sa démarche et effectue souvent cette dernière dans un climat d'isolement. Dans le modèle interventionniste, des services gouvernementaux et communautaires sont offerts aux individus sans emploi, sans toutefois s'appuyer, particulièrement dans le cas des services offerts par l'État, sur des valeurs de solidarité sociale ou une philosophie particulière d'intervention. Les Centres locaux d'emploi (CLE) et les programmes d'employabilité sont de bons exemples de ce type d'intervention. Plusieurs organismes communautaires implantés par le milieu privilégient par contre une approche holistique, visant une insertion socioprofessionnelle durable de leur clientèle souvent fortement désavantagée sur le plan de l'emploi. Un troisième modèle qui sera appelé informel, se basant plutôt sur des réseaux de contacts familiaux et de connaissances professionnelles, puise ses techniques de recherche auprès des deux autres modèles mais s'appuie toutefois fortement sur des valeurs de solidarité sociale partagées par des femmes et des hommes ayant pris conscience d'une communauté d'intérêts qui entraîne une obligation morale d'entraide et d'assistance. Ces divers modèles de régulation de l'information dans la recherche d'emploi, et donc ces logiques d'actions qui coordonnent les relations à l'intérieur de chaque société en viennent ultimement à définir ces différents types de sociétés. L'information peut donc servir à établir un lien conceptuel entre les logiques d'action individuelles et collectives.

L'information est en fait une variable de plus en plus fréquemment utilisée dans les analyses économiques du marché du travail, en particulier par « l'école néo-classique du capital humain » (White, 1990 : 530)[3]. La notion d'information permet de plus de faire le pont entre les positions théoriques des économistes et celles des sociologues. D'autres concepts associés à ce type d'analyse et déjà largement utilisés par des sociologues, tels que ceux de signal et de filtre, se sont révélés particulièrement utiles dans l'étude des décisions visant à réduire les coûts d'obtention des informations (ibid. : 530; Spence, 1981). Finalement, le concept d'information est aussi implicite dans la notion « d'attentes » dans les théories sociologiques du choix subjectivement rationnel[4].

L'enquête de White (1990) révèle de plus que le niveau d'activité déployé par les jeunes à la recherche d'un emploi est étroitement lié à leurs chances réelles et que leur comportement est somme toute, réaliste et informé. Les jeunes sont donc conscients de la manière dont les employeurs les interrogent sur leurs qualifications (ou insuffisance de qualification) et de ce que la durée du chômage ainsi que le fonctionnement du marché du travail, du point de vue à la fois de l'offre et de la demande, ont une influence significative sur la perception des employeurs (voir White et MacRae, 1989 : 174). L'information semble néanmoins être un outil efficace pour rompre le cercle vicieux « expérience/emploi » précédemment identifié. Même chez les individus qui ont en général de faibles probabilités d'obtenir un emploi, l'information interne à propos d'emplois spécifiques peut aider à renouveler leur motivation face à leurs recherches. Le réseau personnel familial ou le réseau d'amis peut fournir des informations à propos de postes vacants, par exemple. Les intervenants et intervenantes de ressources institutionnelles

---

[3]Pour une critique des analyses du marché du travail complétées à partir du modèle de l'école néoclassique du capital humain, voir M. Spence, 1981.
[4]Pour une discussion exhaustive sur cette question, White (1990) revoie à Gambetta (1987), *Were They Pushed or Did They Jump?*

peuvent aussi prendre l'initiative de faire connaître aux chômeurs les offres d'emploi disponibles en fonction de leurs compétences respectives.

Ainsi, on observe que les trois modèles de régulation de l'information peuvent également être classifiés en fonction de leur statut, c'est-à-dire formel ou informel. Les réseaux formels d'information, ceux qualifiés précédemment d'interventionnistes et de marché, incluent les services d'employabilité étatiques (Centres locaux d'emploi ou CLE), les agences d'employabilité privées, les annonces dans les journaux, les bureaux de placement scolaires (niveaux collégial et universitaire), etc. De leur côté, les ressources informelles regroupent les références d'anciens collègues de travail ou d'employeurs et de divers groupes d'amis et de parents, par exemple.

À plusieurs égards, les études de White et de MacRae (1989) ont fait la preuve que l'information à propos des emplois, provenant des réseaux familiaux (sphère informelle) ou d'agences privées, tend à être disponible pour tous les types de jeunes chômeurs de longue durée. Statistiquement, les deux tiers des répondants aux enquêtes ont dit avoir reçu des informations de leur famille ou d'amis, alors qu'un tiers reçoivent ce type d'information des agences privées ou publiques. De plus, l'information concernant les emplois semble modifier de manière significative non seulement le niveau d'activité en regard de la recherche d'emploi, mais également l'obtention effective d'un nouvel emploi. White (1989) ajoute que l'effet de l'indicateur « ressource en information » sur les résultats est bien supérieur à celui des indicateurs liés à la « qualification » et la « durée ». Les études de modélisation statistique confirment enfin, et sans aucun doute, l'indépendance du concept d'information ainsi que la non-sélectivité de la ressource en information (voir White et McRae, 1989 : 193).

Ces résultats suggèrent que l'une des manières les plus efficaces d'aider les jeunes cherchant à s'insérer de façon permanente sur le marché du travail serait de leur fournir

une information spécifique sur l'emploi, ou d'encourager d'autres personnes à leur fournir ce type de renseignements. Il semble à cet égard, que les programmes de formation et autres stages en milieu de travail mis sur pied spécifiquement pour la clientèle « jeune » ne s'avèrent pas des milieux particulièrement stratégiques pour faire circuler l'information puisque l'intégration à ces groupes suppose toujours un certain niveau de sélectivité.

Vus sous l'angle des employeurs, les résultats démontrent que la plupart manifestent une forte préférence pour le recours aux réseaux d'information informels. Selon eux, la recommandation d'employés, principal canal d'information, procure habituellement le filtre nécessaire pour satisfaire la demande moyenne de travailleurs. Généralement, et afin d'éviter les conséquences négatives d'une mauvaise recommandation, les employés ont l'habitude d'en recommander d'autres en qui ils ont confiance et qui leur ressemblent. Ces individus ont généralement tendance à provenir du même secteur géographique que ceux par qui ils sont recommandés et que l'entreprise, ce qui évite bien des désagréments comme les retards, l'absentéisme et les difficultés de transport. Finalement, cette méthode de recrutement a pour avantage certain de n'entraîner aucun coût pour l'employeur, si ce n'est parfois un bonus versé à l'employé à l'origine de l'embauche, et d'être moins dépendante des comportements du marché (Granovetter, 1974 : 51 et 1995). Précisons néanmoins que la préférence des employeurs face à ce procédé d'embauche ne veut pas dire qu'ils soient toujours en mesure d'y avoir recours (conventions syndicales, concours, ancienneté, etc.).

2.2.2 Modèles de régulation

Analysés sous un angle théorique, il existe plusieurs mécanismes de coordination pouvant être complémentaires les uns aux autres, tels que les marchés, les institutions, les associations et les réseaux. Lorsque bien intégrés et configurés, ces mécanismes ont d'ailleurs souvent favorisé une meilleure coordination des acteurs sociaux (Boyer et

Hollingsworth, 1994 :1; Campbell, Hollingsworth et Lindberg, 1991; Hollingsworth, Schmitter et Streeck, 1994). Ces mécanismes d'auto-ajustement du marché bénéficient du reste d'une reconnaissance massive de leur efficacité depuis les années 1980.

Le marché est certainement le mode de régulation le plus connu vu sa prédominance aux États-Unis et dans certains pays d'Europe comme le Royaume Unis. Robert Boyer décrit ce mécanisme comme une institution qui coordonne a posteriori les stratégies de nombreux agents d'échange indépendants, en concurrence les uns avec les autres, mais qui finissent par entrer en interaction à travers un processus de fixation des prix (dans Boyer et Hollingsworth, 1997 : 66). De plus, un mécanisme de marché pleinement développé et opérationnel suppose l'existence d'aménagements en termes de qualité, de quantité et du nombre de transactions qui reviennent régulièrement et qui sont centralisées. Implicitement, chaque marché s'intègre à l'intérieur d'un ensemble d'autres marchés, organisations et institutions. Comme le démontre le tableau 2, les marchés combinent la protection d'intérêts personnels avec l'intervention d'agents de coordination horizontaux et reflètent la prise en compte de préoccupations telles que l'offre et la demande, assurant ainsi un équilibre bénéfique mais non prémédité (Boyer et Hollingsworth, 1997 : 10).

Pour sa part, la hiérarchie représente des acteurs qui sont unis et démontrent un fort degré d'intégration au sein d'une organisation ou d'une entreprise. Le mécanisme de hiérarchie correspond souvent à un arrangement alternatif assez proche du marché puisqu'il prend également forme à travers la protection d'intérêts personnels tout en les intégrant aux activités d'une entreprise. Le Japon est un exemple d'arrangement institutionnel fortement marqué par les hiérarchies. Ce dernier mécanisme se distingue aussi par son environnement compétitif. Des bouleversements au sein de cet environnement ne viendront affecter l'organisation ou l'entreprise que si sa tête dirigeante les jugent suffisamment menaçants. Habituellement des ajustements mineurs arriveront à maintenir un climat favorable au développement. Par contre, d'importants bouleversements

entraîneront une réorganisation majeure de la structure décisionnelle de l'entreprise (Sabel, 1997 : 155).

L'État est un mécanisme de coordination se distinguant fortement des autres mécanismes. C'est en effet l'État qui sanctionne et régule l'ensemble des mécanismes de coordination non-étatiques et qui impose ses lois et règlements, qui établit les droits de propriété et qui élabore les politiques fiscales et monétaires. Simultanément, et comme c'est le cas en France, l'État joue aussi un rôle d'acteur économique en intervenant directement dans les processus de production et d'échanges commerciaux. L'État régularise donc à la fois les relations entre les sphères législative et exécutive, la place de la constitution ainsi que les pratiques administratives. De manière comparative, ce mode de régulation particulier apparaît, aux yeux de certains analystes (Coleman et Hall, 1997 : 133), comme étant relativement rigide.

Les associations constituent une autre forme de coordination multilatérale et évoluent, comme dans le cas des hiérarchies et de l'État, au sein d'organisations formelles. Généralement, les associations coordonnent des acteurs engagés dans un même type d'activités socioéconomiques. Les associations de gens d'affaires et les syndicats sont les formes les plus connues d'associations ayant un rôle d'agent régulateur au sein des économies capitalistes (Schneiberg et Hollingsworth, 1990; Schmitter et Streek, 1981, dans Boyer et Hollingsworth, 1997 : 13). Les associations agissent donc à titre de mécanismes de gouvernance en définissant et en procurant des biens publics, en imposant des comportements et une attitude de collaboration parmi ses membres, en prenant des ententes avec d'autres associations et en s'assurant la délégation d'une partie de l'autorité étatique pour ensuite en faire bénéficier leurs membres (Coleman, 1997 : 129). Pour atteindre cette reconnaissance du milieu et assurer ce rôle de coordination, les associations doivent atteindre un certain niveau de développement organisationnel. L'Allemagne est un bon exemple de société et d'économie évoluant sous un modèle influencé par les

associations. Une association dite développée doit entre autre être en mesure de structurer et de coordonner, au nom de ses membres et d'autres organisations, un éventail complexe d'information et d'activités. Cette dernière doit également être autonome de ses membres et de l'État. C'est donc dire qu'elle doit assurer sa propre survie et être capable de s'élever au dessus des intérêts particularistes de ses membres.

De leur côté, les communautés sont des mécanismes fondés sur des valeurs de confiance, de réciprocité et/ou d'obligation de la part de leurs membres. Les services rendus ne le sont donc pas d'une manière purement altruiste mais sont davantage basés sur un calcul « égoïste » de plaisirs et de souffrance (Boyer et Hollingsworth, 1997 : 10). Quoique tout à fait inhabituelle pour les économistes, cette perspective est acceptée par plusieurs sociologues, politologues et anthropologues. Ce sont en fait les micro-relations entre les membres d'une même culture, religion ou groupe ethnique, qui facilitent les échanges dans une société, une communauté ou une région. Toute chose étant égale, plus ces relations sociales seront fortes entre les différents partenaires au sein d'une communauté, plus la concurrence économique sera restreinte. L'Italie est l'exemple habituellement utilisé pour illustrer ce modèle de régulation économique.

Finalement, le réseau est le dernier mode de régulation intégré à la taxonomie de Boyer et Hollingsworth (1997 : 9) sur les arrangements institutionnels. Pour ces derniers, les réseaux représentent une combinaison variable d'intérêts personnels et d'obligations sociales, avec des acteurs indépendants et égaux et ce, malgré le fait que certains réseaux reposent sur une distribution inégale du pouvoir et de l'initiative. Les réseaux représentent un ensemble d'acteurs provenant autant du milieu institutionnel/étatique que du milieu des affaires. Selon Hage and Alter (1997 : 98), le réseau est une mode interdépendant de régulation entre les entreprises/organisations ou entre unités d'une même organisation. Aucune organisation ou unité dans le réseau ne détient une autorité absolue et toutes ont une certaine autonomie. Aussi, un réseau ne peut être dominé par aucune organisation ou

groupe d'acteurs, mais doit être gouverné par cette collectivité laquelle opère à travers un processus conjoint de décision, de résolution de problèmes et de partage des profits/prestige.

Étant plus rare, il est difficile d'identifier une société dominée par ce mode de régulation. On peut cependant trouver des zones de développement économique, comme la Silicon Valley aux États-Unis ou dans certaines régions au Nord de l'Italie, où une majorité d'acteurs socioéconomiques ont adhéré à ce type d'organisation en réseau.

Il est selon nous important de préciser à ce moment-ci que notre intérêt pour les réseaux, en tant qu'outil d'intégration au marché du travail, ne nous amène pas à avancer que la société québécoise fonctionne sous le mode de régulation des réseaux. De par sa combinaison d'intervenants provenant tant des secteurs privé, public, syndical que communautaire, et assurant à des degrés différents la coordinations des acteurs socioéconomiques, le Québec est à notre avis bien loin d'un modèle de régulation unique. On peut néanmoins souligner leur présence significative dans le modèle organisationnel québécois et le fait que ces derniers contribuent de manière indéniable à l'organisation ainsi qu'au rendement de l'économie québécoise. Cette expansion a aussi nourri notre questionnement face à leur spécificité en tant que lieu de regroupement d'individus courant un risque potentiel d'exclusion sociale.

Des variations importantes d'un État à l'autre ou d'une région économique à l'autre peuvent d'ailleurs être observées grâce à une combinaison des institutions qui coordonnent les comportements d'acteurs économiques. L'efficacité relative de ces divers mécanismes aura donc un effet tout aussi variable sur le fonctionnement de chaque système social. Chacun des mécanismes opère effectivement en fonction d'une logique d'action bien spécifique, c'est-à-dire à partir de ses propres règles et procédures en assurant leur respect, ainsi qu'à partir de ses normes et idéologies, lesquelles favorisent la

réduction des coûts associés à leur mise en application. Boyer et Hollingsworth (1994) présentent dans le tableau ci-dessous ces mécanismes de coordination ainsi que les logiques d'action régularisant les rapports socioéconomiques dans la plupart des sociétés capitalistes.

Tableau 1a : Modes de gouvernance : règles d'échange et de conformité

Mécanismes de gouvernance	Structure organisationnelle	Règles d'échange	Moyens individuels de conformité	Moyens collectifs de conformité
Marchés	Entrées et sorties libres Échange bilatéral ou sur le marché (Wall Street)	Échange au comptant volontaire	Mise en application légale du contrôle Règlements visant à maintenir un marché public	Norme de propriété privée Légitimité du marché libre
Communautés	Appartenance informelle évolue sur une longue période de temps	Échange volontaire basé sur la solidarité sociale et un degré de confiance élevé	Obligations imposées par des normes sociales et principes moraux Connaissance des autres et réciprocité éventuelle	Normes et règles hautement institutionnelles, requiert des membres une acceptation des obligations «d'entreprise »
Réseaux	Adhésion (appartenance) semi-formelle Échange bilatéral ou multilatéral	Échange volontaire sur une période de temps	Liens contractuels Dépendance par rapport aux ressources	Relations personnelles Confiance bâtit à l'extérieur de la sphère économique
Associations	Adhésion (appartenance) formelle Échange multilatéral	Réservées aux membres Opposition initiés/étrangers	Intérêt personnel Effet de la réputation	Certain degré de contrainte Administration partiellement privée
Hiérarchies	Organisations	Réservées aux	Récompenses	Règles

privées	complexes ayant tendance à devenir bureaucratiques	membres, échange basé sur le pouvoir asymétrique, règles bureaucratiques	aux individus Pouvoir asymétrique, menace de sanctions	hautement institutionnali-sées Socialisation des membres à la culture d'entreprise, utilisation de sanctions
État (institutions)	Hiérarchie publique Adhésion (appartenance) imposée et De jure	Action unilatérale Échange politique et économique indirect et global	Sortie (évasion fiscale, migration) Voix (vote, pression politique)	Coercition Normes ou règles sociales

Boyer, Robert and Rogers Hollingsworth. 1997. «Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production » in *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions,* Cambridge, Cambridge University Press : 15-16.

Tableau 1b : Chaque mécanisme de coordination a ses défaillances particulières

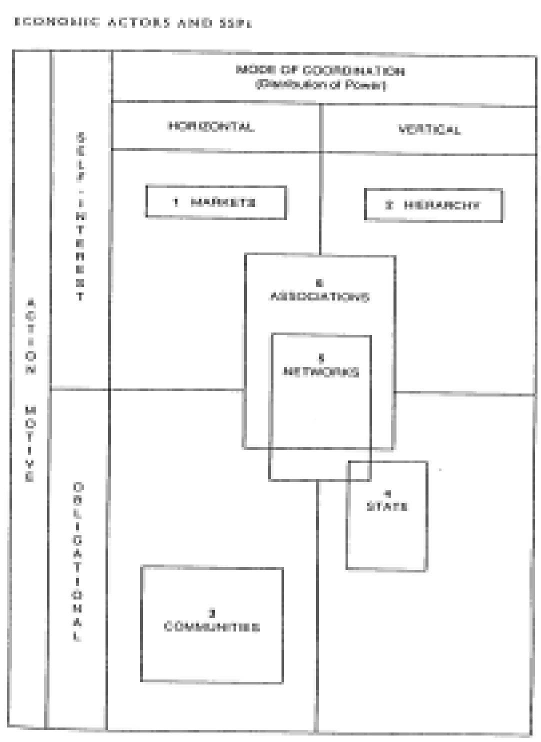
Types de défaillance	Mécanismes de coordination		
	Marchés	Communautés	Réseaux
Mise en application	Requiert une autorité de mise en application à l'interne Facilite la collusion ainsi que la concurrence imparfaite	Requiert la confiance et la loyauté provenant souvent de l'extérieur (famille, religion, groupe ethnique) Compatible avec divers types de concurrence	Requiert une autorité externe de mise en application Peut faciliter le monopole et la formation de cartels
Bien public et externalité	Ne peut fournir de biens collectifs ni gérer les externalités Suivi inadéquat des changements techniques et de l'innovation	Peut intégrer certains biens collectifs (qualité, formation) mais pas d'autres (biens publics) Membres profondément intégrés à leur communauté et ayant une capacité d'innovation limitée	Utile pour rehausser la qualité et la formation, mais peu bénéfique pour le bien-être collectif Faible pour l'approvisionnement de biens publics
Efficacité	Certaines relations sociales ne peuvent être générées par des mécanismes de marché pur	Certains biens ne peuvent être livrés à des coûts suffisamment bas	Lent pour rehausser l'efficacité et la vitesse d'adaptation sauf dans les industries où la technologie est complexe et change rapidement
Équité	Facilite l'inégalité du revenu et de la richesse	Peut mener à un développement désuet	Lorsque bien développés en districts industriels, ils peuvent faciliter une plus grande égalité et distribution du revenu. Lorsque faiblement développés, ils ont tendance à faire augmenter l'inégalité sociétale.

Types de défaillance	Mécanismes de coordination		
	Associations	Hiérarchies privées	État (institutions)
Mise en application	Dépend habituellement de l'État pour la mise en application Ressemble au mécanisme de mise en place de cartels	Pourrait encourager les comportements opportunistes L'idéal des marchés internes pourrait nuire aux travailleurs en place	Requiert des méthodes de contrôle externes à la bureaucratie d'État (juges, Parlement, marché) afin de corriger les abus de l'État
Bien public et externalité	Utile dans l'établissement des normes et de la qualité ainsi que dans l'élaboration de règles de compétition dans l'industrie Utile pour fournir collectivement des biens que des membres individuels ne pourraient se procurer seuls	Les coûts administratifs peuvent dépasser les avantages de la division interne du travail Lente réaction aux changements environnementaux	Peur fournir des biens publics mais peut difficilement les fournir en quantités précises Pourrait chuter en incitant le changement technique
Efficacité	Facilite la coopération et X - efficacité mais non pas l'efficacité attribuable	Coopération et X – efficacité déficiente	Peut être hautement fortement bureaucratique et peut difficilement fournir des biens et des bas prix
Équité	D'étroites structures associatives englobantes mènent à une inégalité de revenu	Multiplication excessive des contrôleurs (frustration et inéquité)	Pourrait accroître l'inégalité (pouvoir et privilège)

Boyer, Robert and Rogers Hollingsworth. 1997. « Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production » in *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions,* Cambridge, Cambridge Press University : 19.

Une classification à partir de laquelle le rôle que jouent les réseaux comme modèles de coordination sera examinée plus en détail. Des modes de coordination illustrés dans le tableau 2 ci-dessous, seulement quatre seront conservés (les institutions, les marchés, les ressources communautaires et les réseaux) car le mécanisme de hiérarchies ainsi que le mécanisme des associations sont ici pris comme des organisations formelles dont le rôle est de coordonner les acteurs déjà engagés dans le même type d'activités. Ils constituent des formes multilatérales de régulation qui n'ont qu'un impact très restreint sur la situation des jeunes chômeurs au Québec.

Tableau 2 : Modes de coordination ou de gouvernance



Source : Boyer, Robert and Rogers Hollingsworth. 1997. « Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production » in *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions,* Cambridge, Cambridge Press University : 9.

À la lecture de ce tableau, on constate que les arrangements institutionnels se font à partir de la combinaison de deux dimensions, soient le motif d'action et la distribution du pouvoir. Le mécanisme de « marché » associe donc l'intérêt personnel et des modes horizontaux de coordination afin d'assurer un équilibre entre ses fonctions d'offreur et de demandeur. Il est également intéressant de noter que plus la compétition s’intensifie sur le marché, plus le besoin de codifier les règles est nécessaire afin d'assurer une coordination efficace des transactions.

Des auteurs, dont Granovetter (1993), Geertz et Davies (1978), expliquent pourquoi certaines communautés arrivent à s’organiser de manière assez simple autour d’objectifs communs et à mobiliser leurs ressources efficacement, tandis que d’autres se butent à d’insurmontables obstacles et ce, malgré une apparente cohésion sociale. Ces derniers auteurs identifient deux obstacles majeurs au développement de stratégies communautaires efficaces : le manque de confiance et un niveau excessif de revendications. Granovetter (1993) explique en effet qu’un manque d’homogénéité dans un groupe ou une communauté peut entraîner des malversations plus faciles à cacher et à exécuter. Dans ces conditions, il est inévitable qu’un sentiment d’injustice et d’insatisfaction générale émerge donnant lieu à de nombreuses revendications. Ces deux conditions réunies, on assistera au déchirement d’une communauté plutôt qu’à sa solidification.

Pour illustrer cet état de fait, Granovetter (1993) expose les cas de groupes de Chinois expatriés en Asie du Sud-Est et d’Italiens du secteur ouest de Boston, aux États-Unis. L’exemple de la communauté chinoise d’outre-mer démontre comment surmonter aisément ces deux difficultés. Cette communauté étant fort homogène, il était à toute fin pratique impossible pour ses membres de penser à frauder ou à tricher. Les membres de cette communauté se faisant crédit entre eux et mettant leur capital en commun, l’autorité est déléguée sans crainte de fraude ou de non-respect des ententes, ce qui crée un climat de

confiance peu propice à l'expression de revendications. De plus, la petite taille de cette communauté d'expatriés limite dramatiquement les risques de soulèvements ou de mouvements de revendications excessives et assure une cohésion sociale des plus fortes.

À l'opposé, la communauté italienne de Boston ouest, lorsque menacée par un phénomène de revitalisation urbaine qui l'élimina ultimement, n'était même pas arrivée à mettre sur pied un comité d'action pour organiser et planifier les luttes à venir. Granovetter (1993) explique l'échec de la communauté italienne par la force des liens au sein de ses réseaux internes. La communauté italienne était vraisemblablement déjà fragmentée en petites cliques hermétiques dont les membres n'entretenaient aucun lien avec les membres d'autres sous-groupes. Il fut donc impossible d'instaurer un climat de confiance, de faire taire les critiques et de construire à temps des stratégies pour lutter contre le démantèlement du quartier et de la communauté.

En somme, pour Granovetter (1993), les mécanismes de couplage et découplage générant des groupes très homogènes et définissant les frontières de la confiance et de l'affiliation sociale devraient devenir les objets essentiels d'une théorie des institutions économiques.

Dans le cas qui nous occupe – et prenant ici une certaine distance par rapport aux théories de Mark Granovetter (1985, 1993) stipulant que l'explication passe inévitablement de la sphère de l'individu isolé à un cadre de référence plus large et plus social – il est important de rappeler que cette question des liens et de l'homogénéité des relations au sein d'une communauté et d'un réseau se retrouve intégrée dans une perspective horizontale. Or, selon les observations faites au cours de cette étude, et comme le présentent Boyer et Hollingsworth (1996) au tableau 2, les communautés se situent de plain-pied dans l'axe horizontal de distribution du pouvoir tandis que les réseaux se trouvent à cheval sur les deux axes. Ce mode « horizontaliste » implique aussi un type de communication, de gestion et d'interaction entre les membres tout à fait démocratique, ouvert et souvent

individualiste. En contrepartie, les critiques et revendications ne peuvent être contenues ou étouffées à tout coup, ce qui peut avoir pour effet de déstabiliser plus ou moins souvent ces communautés et de fragiliser leur sentiment de cohésion sociale.

Contrairement aux autres mécanismes, les réseaux mélangent les notions d'intérêt personnel et d'obligation sociale, et ce même dans les cas où ces derniers sont constitués de relations inégales quant à la division des pouvoirs et initiatives (Boyer et Hollingsworth, 1996 : 10). Les réseaux peuvent prendre la forme de regroupements de compagnies, d'États ou d'associations. Les réseaux se développent souvent plus aisément sur une base régionale que nationale ou internationale. Certaines régions se sont d'ailleurs structurées en fonction de leurs réseaux corporatistes, de solidarité, etc., pouvant même se transformer en instance officielle. Ce sont toutefois les réseaux de solidarité informels qui retiennent l'intérêt dans le cadre de cette recherche, c'est-à-dire une organisation non répertoriée, classée ou reconnue par une structure institutionnelle, formée par un certain nombre d'individus qui sont en relation directe ou indirecte les uns avec les autres, et servant de voie de communication ou de soutien dans leur recherche d'emploi.

À cet effet, il faut ajouter que les marchés, les réseaux, les ressources communautaires et les institutions ont des habiletés inégales pour gérer les phénomènes de transnationalisation et de régionalisation (ibid., 1994 : 37). Ce sont les réseaux qui, historiquement, ont coordonné le plus efficacement ces mouvements, grâce à leur capacité à s'opérationnaliser simultanément sur le marché local et le marché mondial.

Tout chose étant égale, plus forts sont les liens sociaux entre les acteurs économiques du marché, plus la compétition sera « encadrée ». Le niveau de confiance entre les acteurs variera donc en fonction des liens sociaux qui unissent plus ou moins fortement ces derniers (Granovetter, 1985; Streeck et Schmitter, 1985). Les comportements individuels des acteurs ne sont donc pas étrangers aux choix des mécanismes. Puisque certains d'entre

eux se retrouvent à la fois au niveau supérieur et inférieur de la typologie, ce sont donc les comportements individuels qui influenceront le degré d'engagement des acteurs dans le marché, les associations ou les réseaux, ou leur choix de mode d'accès à l'emploi.

Pour Streeck (1994 : 202), malgré le fait qu'un fort niveau de confiance arrive indéniablement à accroître la performance des marchés et des hiérarchies, il est illusoire de penser que la confiance peut être promue et largement étendue sur la seule base d'arguments économiques. La confiance se fonde effectivement sur la croyance que « l'autre » continuera à adhérer aux règles de réciprocité et de justice en toutes circonstances, même celles où il serait plus avantageux de se retirer. L'argument qui selon lui démontre la faiblesse de ce postulat réside essentiellement dans le fait que même dans les cas où, en apparence, la relation de confiance entre partenaires n'a pas été rompue, cette dernière transaction pourrait très bien avoir été motivée par l'intérêt personnel et non la loyauté envers son partenaire. C'est à dire que, de toute façon, les partenaires n'avaient pas intérêt à briser cette relation et que la transaction leur était plus profitable en maintenant ce lien privilégié.

2.2.2.1 La théorie des liens et la recherche d'emploi

En abordant la question de la confiance et de la force des liens sociaux comme élément central des modes de coordination, il est une théorie dont on ne peut faire l'économie d'une explication : celle de la force des liens faibles au sein des réseaux. La plupart des thèses sur la théorie des liens trouvent leur origine dans les travaux de Granovetter (1973) et établissent simultanément les fondements théoriques de modes de régulation informels comme les réseaux. Tel que mentionné précédemment, les relations sociales sont les voies par lesquelles circule l'information. Aussi, plus le réseau d'une personne est diversifié, plus l'information dont elle peut disposer est riche. Plus le réseau d'une personne est grand, plus il a de chances d'être diversifié. La taille du réseau est donc un autre indicateur

de sa richesse potentielle. Par ailleurs, nous savons que la taille du réseau de quelqu'un augmente avec le niveau d'instruction de cette personne (Fischer, 1982; Héran, 1988 dans Degenne et collaborateurs, 1991 : 76). Il devient ainsi possible de classer les liens interpersonnels en liens forts et liens faibles selon la fréquence des contacts, l'intensité émotionnelle, l'importance des services rendus et le degré d'intimité des échanges (confidences). Basée sur un article de Mark S. Granovetter *The Strength of Weak Ties* (1973, 1982), la mesure de ces concepts est maintenant devenue incontournable dans la presque totalité des recherches sur cette problématique.

Des liens forts et des liens faibles sont donc présents dans la plupart des réseaux. Afin de pouvoir qualifier ces relations, Granovetter (1973, 1982) classe les liens interpersonnels en fonction de leur force. La force ou la faiblesse d'une relation s'évaluent à partir de la durée de la relation, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité et finalement, des services réciproques que se rendent les individus (1973 : 1361). Des liens forts prendront, par exemple, la forme de relations familiales ou de grandes amitiés, tandis que des liens faibles se concrétiseront souvent à travers des relations entre anciens collègues d'école ou de travail. Plus le réseau d'un individu est composé de gens avec lesquels il entretient des liens forts et plus ce réseau a de chances de constituer un milieu clos. Les liens faibles sont ceux qui peuvent jeter des ponts entre ces milieux. C'est à travers eux que circulent les informations et que des individus appartenant à des réseaux différents peuvent entrer en contact. L'enquête de Granovetter (1973) démontre que ceux qui obtiennent les meilleurs emplois sont ceux qui utilisent des contacts professionnels plutôt que des liens familiaux ou d'amitié, plutôt des liens faibles que des liens forts et des chaînes de relations courtes (voir théorie des graphes, Lemieux, 1972).

Les résultats obtenus par Granovetter (1993) dans le cadre de ses travaux portant sur la recherche d'emploi et l'organisation communautaire dans la région de Boston démontrent que l'efficacité des liens forts varie considérablement par rapport à celle des liens faibles.

La logique de l'argument repose essentiellement sur l'hypothèse que plus la relation entre deux individus est forte, plus grande sera la possibilité que ces individus connaissent les mêmes personnes. Aussi, les liens faibles augmentent les chances d'un individu de trouver dans son réseau des personnes aux intérêts et aux connaissances multiples pouvant lui venir en aide en cas de besoin. En somme, les liens faibles qu'entretiennent les individus avec leur réseau personnel leur permettent d'obtenir des emplois plus satisfaisants que lorsqu'il s'agit de liens forts.

L'enquête « Jeunes » de 1986, complémentaire à l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE (France), contient également des informations originales sur les moyens grâce auxquels les jeunes actifs de 16 à 26 ans ont obtenu leur premier emploi et l'emploi qu'ils occupent actuellement. L'enquête révèle notamment à propos de ces jeunes manquant terriblement de qualifications, que la famille et les relations personnelles (liens forts) ont permis à la moitié d'entre eux de décrocher leur premier emploi. Le rôle de la famille s'amenuise toutefois nettement lorsque les jeunes quittent leur premier emploi, ce qui n'est pas le cas des relations personnelles dont le nombre reste stable. Cela confirme donc que les liens familiaux sont le plus souvent structurés en un réseau de relations « polyvalentes », fermé sur lui-même, c'est-à-dire peu susceptible de jeter des ponts vers d'autres cercles sociaux. Granovetter (1973, 1982) souligne que cette propriété est effectivement plus fréquente lorsque les liens sont faibles et que leur efficacité est supérieure par rapport à l'obtention d'un emploi de qualité.

Une démonstration de la théorie des liens faibles pourrait prendre la forme suivante. Dans une triade composée de A, B et C, on trouve les duos A et B ainsi que A et C, tous deux unis par des liens forts. Dans un tel cas, il y a de fortes chances pour que B et C se connaissent. Puisque A et B ainsi que A et C passent beaucoup de temps ensemble et partagent une foule d'activités, il y a donc de fortes chances que B et C se rencontrent en compagnie de A. Une fois qu'ils ont été mis en présence et se reconnaîtront un ami

commun, il est fort probable qu'ils nouent une relation entre eux. De plus, et tel qu'expliqué dans la sous-section portant sur les principaux types de regroupements, deux individus entre lesquels il existe un lien fort ont tendance à se ressembler, c'est-à-dire à avoir les mêmes habitudes et les mêmes goûts. En conséquence, si B et C ressemblent à A, ils tendront à avoir également des points communs avec A, ce qui est un facteur favorable à l'apparition d'un lien fort. Enfin si B est lié fortement à A et n'est pas lié fortement à C alors que A et C sont unis par un lien fort, cela induit une dissonance qui conduira B et C à rendre le système cohérent et donc à se rapprocher. Inversement, si A est lié fortement à B mais faiblement à C, il y a peu de chances que B et C se rencontrent. S'ils se rencontrent, ils partageront peu de points communs et rien ne les conduira particulièrement à se rapprocher. Le lien entre B et C pourra demeurer absent ou de faible intensité.

Puisque les liens forts créent généralement des zones de communication fermées, ce sont les liens faibles, que Granovetter (1973) appelle les ponts (*bridges*), qui relieront les groupes et feront passer l'information entre eux, d'où l'importance des liens faibles pour faire circuler l'information entre les cercles fermés. Aussi, une information circulant par des liens forts ne sera probablement connue que par un petit cercle de personnes qu'unissent ces liens. Granovetter (1973), pour toutes ces raisons, croit qu'un individu à la recherche d'un nouvel emploi ou d'hébergement aura plus de succès en sollicitant l'aide des membres de son réseau personnel, avec qui il entretient des liens faibles, car ceux-ci lui permettront de sortir de son milieu et d'avoir ainsi accès aux ressources de plusieurs autres milieux.

De plus, les liens faibles sont des facteurs importants de mobilité sociale et jouent un rôle tout aussi important d'agents de cohésion sociale (Granovetter, 1973 : 1373). Lorsqu'un individu change d'emploi, il ne fait pas que passer d'un réseau social à un autre, il crée également un pont entre ces deux réseaux. Par la suite, les informations et les idées

innovatrices circuleront plus facilement et de nouvelles relations pourront être établies lorsque ces deux réseaux auront l'opportunité de se retrouver lors d'un événement, une convention nationale ou internationale par exemple. D'ailleurs, l'organisation de telles rencontres se justifie, à son avis, par le seul fait qu'elles permettent le maintien et la création de liens faibles.

Les contacts familiaux, ou réseaux de liens forts, procurent généralement de l'information sur des emplois proches de celui qui transmet l'information, bien plus qu'ils ne mettent l'individu en contact direct avec la personne qui contrôle l'accès à l'emploi. En poussant plus loin cette logique, force est de constater que lorsqu'un individu mobilise ses liens forts, les personnes sollicitées se sentent contraintes à proposer une solution, même si elles ne sont pas en position de proposer quelque chose d'optimum pour le demandeur. Les meilleurs emplois ne sont donc généralement pas obtenus par cette méthode. Par contre, puisque ces personnes évoluent dans divers milieux, les liens forts entraînent plus souvent des changements de situation plus profonds que les liens faibles.

Depuis l'élaboration de ces hypothèses, plusieurs autres études ont été conduites sur la problématique de l'accès à l'emploi (Delany, 1988; Langlois, 1977; Nan Lin, 1982; etc.) et donnent toutes des résultats convergents. Degenne et Forsé (1994 : 130) résument en trois points ces constats.

1. Plus un individu a la capacité de solliciter l'aide de personne de statut social élevé, plus il a de chances d'obtenir un résultat positif.
2. Étant donné deux personnes de statut social comparable, si l'une utilise des liens faibles et l'autre des liens forts, celle ayant utilisé des liens faibles se donne de meilleures chances de succès.
3. Pour un individu de statut social élevé, il n'y a pas de rapport entre la nature du lien et le résultat obtenu, les liens forts peuvent donner des résultats aussi intéressants que les liens faibles. Par contre, les personnes de statut social défavorisé et les jeunes

devraient obtenir de meilleurs résultats en ayant recours à des personnes avec qui elles entretiennent des liens faibles plutôt que des liens forts.

Pour conclure cette question, Epstein (1969) souligne qu'un réseau personnel peut être divisé en plusieurs sous-groupes dont la force des liens varie et qu'il devient alors nécessaire de l'étudier par sous-groupes. Malgré cette difficulté additionnelle, la théorie des liens faibles demeure un outil majeur dans l'analyse des relations sociales. Elle procure un ancrage sur lequel se fixer et permet enfin de transposer sur une plus grande échelle les interactions observées entre les individus au sein de réseaux.

En somme, et pour conclure cette présentation des principaux modèles de régulation, le choix des mécanismes individuels de régulation se fait à partir du contexte dans lequel ils sont encastrés. Les formes collectives de gouvernance varieront à leur tour en fonction de la nature de cet encastrement.

Il appert que les facteurs pouvant expliquer le passage par les différents modes d'accès à l'emploi ne répondent pas à un même fondement théorique et opposent globalement un mode de régulation marchand, caractérisé par (1) des niveaux de qualification plutôt élevés et des emplois tertiaires, (2) une intermédiation institutionnelle, par laquelle passe des emplois plus souvent à temps partiel et des individus moins qualifiés et parfois liée à des mesures « jeunes », et (3) un mode organisationnel composé de réseaux et de stages et où la méthode semble moins rigide que celle du second mode (Giret et collaborateurs, op. cit. : 25).

Le réseau en tant que mode de régulation et « d'intermédiarisation » constituera donc le fondement sur lequel reposera l'ensemble de cette étude puisque, tel que décrit précédemment, il organise les relations sociales ainsi que l'information circulant dans une société par rapport à l'accès à l'emploi.

2.2.2.2 La valeur économique de l'informel : place et rôle des réseaux sociaux dans le marché

Le réseau social occupe une place tout à fait particulière dans l'organisation sociale et économique de nos sociétés capitalistes modernes. D'un point de vue théorique, Boyer et Hollingsworth positionnent les marchés parmi les multiples possibilités qui font en fait partie d'une combinaison de mécanismes de coordination avec les réseaux sociaux, les ressources communautaires, les institutions et le marché (voir Campbell, Hollingsworth et Lindberd, 1991; Hollingsworth, Schmitter et Streeck, 1994). Le rôle des composantes du marché y est fondamental puisque les observations de nombreux auteurs permettent d'affirmer qu'à long terme, et au fur et à mesure que la mentalité de marché se développe dans une société donnée, le niveau de solidarité unissant les membres décroît. Au cours de la dernière décennie, une forte croyance s'est d'ailleurs développée dans plusieurs pays à l'effet que le marché constitue le mode de régulation le plus efficace pour coordonner l'activité économique. Cette croyance accuse du même souffle les États ainsi que toute autre forme d'activité collective de nuire au développement socioéconomique plus qu'ils ne le stimulent. L'idéologie de marché connaît aussi un retour très marqué au sein des institutions responsables de l'élaboration des politiques économiques.

Parallèlement, la théorie de Granovetter sur la problématique de « l'encastrement » (*embeddedness*, 1985; 1992) pose la logique précapitaliste comme élément essentiel de l'existence des marchés et du capitalisme en soi. Dans ce cadre, le concept d'encastrement se base sur l'argument que les comportements ainsi que les institutions sont si sévèrement contraints par les relations sociales courantes que de tenter de les délier et les diviser serait une grave erreur de compréhension. Trois visions principales de cette problématique peuvent être cernées. Une première, partagée par l'ensemble des sociologues et politologues dont Karl Polanyi (1957, 1990), pose les sociétés prémarchandes comme

fortement encastrées dans leurs relations sociales, en raison d'une interrelation constante entre les sphères économiques et sociales. Une seconde, élaborée par quelques économistes, endosse l'idée que l'encastrement ayant marqué les sociétés prémarchandes se soit effrité avec la modernisation économique et institutionnelle. Pourtant, ces économistes croient que les niveaux d'encastrement des relations sociales ne sont pas significativement plus fort dans l'économie moderne de marché actuelle. Ces comportements s'expliqueraient davantage par le résultat d'une poursuite d'intérêts personnels de la part d'individus indépendants et rationnels. Granovetter (1992) pose enfin une troisième explication, rejetant du même coup l'ensemble des théories précédentes. À son avis, les niveaux d'encastrement des comportements économiques sont inférieurs dans les sociétés non marchandes, et ces niveaux auraient très peu fluctué lors de la phase de modernisation du 20e siècle. Toujours selon Granovetter (1992), le niveau d'encastrement aurait par contre toujours été plus élevé que les analyses des économistes ne l'ont laissé entendre.

Quoique la confiance, la réciprocité et les stratégies à long terme soient des pré-requis d'une économie capitaliste, cette dernière a tout de même besoin des réseaux informels, des services communautaires et des associations diverses pour exister. Ces relations sociales de longue durée et autres critères ne peuvent toutefois se réaliser qu'au sein de familles, de structures communautaires et de clans (North, 1991; Polanyi, 1957; Polanyi-Levitt, 1990 dans Boyer et Hollingsworth, 1994). Granovetter (1992) et Polanyi (1957) partagent en effet la vision que l'État, les associations ainsi que les groupes communautaires occupent une place centrale dans l'activité économique moderne grâce à la sphère politique qui permet la transformation et/ou recomposition de formes institutionnelles. En somme, l'institutionnalisation de l'ordre socioéconomique comprend inévitablement une composante politique et culturelle, et la construction d'institutions économiques viables dépend de leur forte dépendance envers des valeurs, des normes ainsi que des institutions sociales à caractère traditionnel. Cette dernière vision nous ramène aussi au concept

d’encastrement des institutions capitalistes comme pré-requis du changement institutionnel.

Selon Streeck (1996 : 199), pour qui une économie ne peut se développer qu’en présence d’un fort niveau d’encastrement dans une société saine et bien intégrée, cette société doit par contre être aussi en mesure d’y imposer des contraintes normatives, ou obligations sociales, venant régulariser la poursuite d’intérêts particuliers. Allant au-delà de la théorie de Granovetter (1985) sur l’encastrement, Streeck pose la thèse que l’utilité des structures sociales dépasse nettement celle de « lubrifiant » assurant une conduite efficace des transactions économiques dans une société. Pour Streeck, la contribution fondamentale d’une société est de pouvoir imposer des limites à l’action économique et dont la performance de cette action est ainsi dépendante d’un certain niveau de cohésion sociale.

Ce type d'argumentation conduit éventuellement à la question du maintien de la cohésion sociale lorsque le marché commence à dominer des relations sociales dans des secteurs liés à la terre, au travail ou à l'argent par exemple. De même pour les méthodes de recherche d’emploi, les mécanismes de régulation se situant dans l’axe obligationnel des motivations (voir Tableau 2) assurent un contrepoids nécessaire à l’équilibre social.

Tel que mentionné précédemment, Granovetter (1985 : 491) défend l'analyse que les relations sociales, plutôt que les organisations institutionnelles ou une forme de moralité, sont responsables de l'existence ou de l'absence du sentiment de confiance généralisé, nécessaire à une vie économique saine. Les brusques prises de pouvoir (*take over*) dans le monde des affaires ou institutionnel en sont de bons exemples et, de par sa simple existence, la confiance engendrée par les relations personnelles vient augmenter les occasions de méfaits. Suivant le dicton qui veut que « l'on ne blesse que les gens qu'on aime », Granovetter (1985) stipule donc que la confiance entretenue par un individu face à un membre de son réseau personnel sera beaucoup plus fragile que dans le cas d'un

étranger. Plus fort est le sentiment de confiance, plus grand sera le potentiel de méfaits et de trahisons. Ces tromperies et mensonges seront plus efficaces s'ils sont planifiés et exécutés en équipe, ce qui exige également un niveau de confiance interne. Aussi, l'ampleur du désordre provoqué par ces actions dépendra largement de la structure du réseau de relations sociales.

2.3 La socialité : définitions et principes

La socialité, fondement de l'analyse structurale, se compose de deux membres interdépendants et nécessaires à la vie en société : la sociabilisation et la sociétation. Exposant la théorie de Paul Mus (1958), Vincent Lemieux (1982 : 13) définit le sociétal par tout ce qui concerne la construction d'une société — la société de haut en bas. Le sociable représente ainsi la société de bas en haut qui demeure au niveau des voisinages, des acceptations réciproques, etc.

Dans nos sociétés contemporaines occidentales, la socialité prend généralement la forme d'institutions et de réseaux. La sociabilisation s'opère à travers des réseaux qui reposent sur des liens de statut où la personnalisation est grande. Dans ce cas, c'est la relation qui importe avant tout. La sociétation prend plutôt la forme d'institutions et autres organisations (associations) s'introduisant passivement (parent, ami, employé, etc.) ou activement (État, ministères, etc.) dans la sociabilisation.

2.3.1 Réseaux, institutions et associations

Il existe plusieurs définitions des concepts de réseaux et d'institutions, que Lemieux et Flament qualifient aussi d’appareils. Ne faisant point référence aux différentes tendances idéologiques et organisationnelles à teneur parfois antidémocratique qui caractérisent habituellement les appareils (comme c’est le cas des partis politiques ou des syndicats par exemple), nous faisons plutôt le choix d’utiliser le terme institution dans le cadre de cette étude. Toujours selon Lemieux et Flament, ces deux notions se distinguent généralement de la manière suivante : un réseau se caractérise par la redondance de ses connexions (connexité forte[5]) et repose sur des liens de sociabilité, tandis qu’une institution est une organisation en connexions (connexité quasi forte ou hiérarchique), où dominent les liens sociétaux. Une socialité est liée aux positions des acteurs où les relations sont finalisées (Lemieux, 1982 : 18).

Contrairement aux institutions, les réseaux n'ont pas de frontières précises. *On ne sait jamais trop bien où commence et où finit un réseau* (Barnes, 1979). Ainsi, la grandeur d'un réseau variera considérablement si la compilation se fait à partir du nombre de contacts hebdomadaires qu'un individu entretient avec sa famille ou de contacts moins fréquents comme lors d'un mariage, par exemple. De plus, la spécialisation des acteurs est normalement moins grande dans un réseau que dans une institution car les acteurs d'un réseau sont souvent appelés à jouer plusieurs rôles et à accomplir une plus grande diversité de tâches [6].

Les connexions dans un réseau se font plus ou moins au hasard ce qui entraîne un fort degré de redondance, alors que dans les institutions, elles sont généralement organisées de

[5]Connexité : propriété des graphes dans la considération de leurs chemins. Voir la Théorie des graphes : chapitre 3.

[6]Il est important de noter que cette distinction caractérise de façon générale le concept de réseau. Il est toutefois possible de rencontrer des réseaux très hiérarchisés.

façon plus économique, ou avec un moins grand degré de redondance. Par exemple, dans un réseau de collectionneurs, A peut très bien connaître et fréquenter C et D à l'extérieur du réseau, tandis que B ne connaîtra que D. Ces chevauchements seront évités dans une institution, car A ne communiquera ses consignes qu'à B et C qui assureront ensuite le relais auprès de D, E et F.

Lemieux, dans sa présentation de la théorie des graphes, souligne l'importance de la coordination qui se fait par la régulation au sein des institutions. C'est la nature d'une telle organisation qui l'amène à vouloir réguler ses membres. Les responsables institutionnels exercent donc leur autorité à partir de règles spécifiques prévues à cet effet. L'autorégulation des activités d'un réseau diffère radicalement de cette dernière forme de contrôle, mais cet aspect sera discuté plus longuement dans une prochaine section sur les modèles de décisions collectives s'appliquant aux réseaux.

Après consultation des principaux ouvrages traitant de cette question, le cas des associations peut être résumé simplement. La grande majorité des auteurs classent les associations dans la catégorie des institutions. Malgré le fait qu'on y retrouve des individus polyfonctionnels, les relations y sont généralement marquées par une forte connexité[7], des frontières précises et une spécialisation des acteurs. La classification de cette forme de socialité nécessite tout de même une certaine prudence puisqu'elle doit ultimement être jugée en fonction de la formalité ou de l'informalité de sa structure et de ses opérations.

---

[7]Connexité : lorsqu'un échange, basé sur une relation, est affecté par les échanges qui s'effectuent grâce aux autres relations (Degenne et Forsé, 1994 : 165).

2.3.2 Les réseaux et leurs formes de sociabilité

Face aux limites reconnues des modes institutionnels et privés d'accès à l'emploi et à l'émergence de nouvelles pratiques, plus informelles, plus adaptables au contexte socioéconomique et encore peu explorées, cette section se limitera strictement à la problématique de la méthodologie des réseaux. L'accent sera désormais mis sur les multiples formes que prennent ces cercles sociaux. Les réseaux se caractérisent généralement de quatre façons : les réseaux personnels et sociaux ainsi que les réseaux formels et informels. Il est certainement utile de rappeler que le concept de réseau désigne *un système social fortement connexe, qui n'a généralement pas de frontières précises et dont les acteurs ne jouent pas des rôles spécialisés* (Lemieux, 1982 : 118).

2.3.2.1 Personnels et sociaux

Le cas des réseaux personnels est relativement simple. Ce sont des réseaux formés autour d'un acteur individuel, l'Ego, qu'on privilégie au départ dans l'analyse. Les études portant sur ce type de réseaux cherchent habituellement à mesurer l'étendue d'un réseau personnel à partir d'un échantillon représentatif d'individus que l'on interroge chacun sur leurs relations. L'ensemble des connaissances pour un type de relations fixé (temps, lieu, etc.) citées par l'Ego, sera appelé l'étoile.

La zone représentera le réseau personnel qui comporte aussi des connexions entre les acteurs reliés directement ou indirectement à l'Ego (Barnes, 1972). Enfin, un groupe dans lequel chacun des individus est en relation avec les autres sera appelé une clique. À partir des données recueillies, il est ensuite possible de dégager une série de statistiques sur le volume, la fréquence, la multiplexité[8] et la densité des relations au sein des réseaux. On pourra ensuite transposer ces résultats à l'ensemble de la société.

Quoique imparfaits pour circonscrire la nature spécifique des relations, ces concepts de volume, fréquence, multiplexité et densité s'avèrent néanmoins fort utiles dans le découpage des nombreuses dimensions des relations intra-réseau. Ils seront d'ailleurs repris lors de l'identification des indicateurs de recherche et intégrés à plusieurs questions posées lors des entrevues.

De manière générale, ce type de données demeurent en effet trop brutes pour obtenir une fine analyse d'un réseau. D'ailleurs Degenne et Forsé insistent sur le fait qu'une bonne analyse structurale doit être réalisée à partir d'un réseau complet, car disent-ils : *ce qui est gagné statistiquement est perdu structuralement* (1994 : 30).

La reconstitution d'un réseau complet pose toutefois des difficultés quasi insurmontables dans plusieurs cas. Elle ne peut être envisagée que lorsque le chercheur désire étudier les mécanismes structuraux existant dans de petites populations. De plus, ces résultats ne seront jamais représentatifs à l'échelle de la société de masse (Degenne & Forsé, 1994 : 30). Moréno (1943) et Parlebas (1992) ont eu recours à cette technique dans leurs travaux portant sur des réseaux personnels et sociaux et, dans le cas présent, l'analyse d'un réseau complet constitué de jeunes chômeurs serait tout à fait improbable et inutile.

Le réseau social, concept distinct du réseau complet, réfère à un réseau comprenant plusieurs acteurs dont aucun n'est privilégié au départ dans l'analyse (Lemieux, 1992 : 118). Les mouvements d'un réseau personnel vont de l'individuel au collectif, contrairement à ceux d'un réseau social circulant du collectif vers l'individuel. Aussi, l'analyse de réseaux sociaux prend tout son sens et son utilité dans le cadre de recherches portant sur l'ensemble des membres d'un réseau et sur leurs connexions mutuelles dans un contexte où tous sont fortement ou faiblement impliqués.

---

[8] De l'anglais *Multiplexity*. La notion de multiplexité suppose que l'on explore plusieurs types de relations simultanément. (Degenne & Forsé, 1994 : 59).

En somme, loin d'être mutuellement exclusives, les trois approches se complètent tout à fait de par la nature des informations qu'elles dévoilent. L'analyse des réseaux personnels et sociaux est nécessaire à la sociographie d'une société de masse et celle des réseaux complets, à une sociologie structurale. Puisque les réseaux ne possèdent pas de frontières naturelles, tout chercheur doit procéder avant son enquête, au découpage des relations qu'il veut étudier ainsi qu'à la délimitation de son échantillon. Dans le cas de cette étude sur les réseaux de jeunes chômeurs, il sera aussi approprié de configurer notre objet de recherche en termes de « réseau social » et de « réseau complet ».

2.3.2.2 Formels et informels

La composante informelle du réseau de solidarité est une autre spécificité permettant de circonscrire la nature de notre objet de recherche et d'identifier l'origine de certains avantages et de certaines limites que comportent ce mode d'intégration à l'emploi.

Le caractère informel d'une organisation est souvent désigné par des qualificatifs tels que non structuré, non déclaré, dissimulé, submergé, clandestin, parallèle, marginal, invisible, secondaire, irrégulier, souterrain, etc. La distinction entre un réseau formel et un réseau informel est bien souvent difficile à faire. Dans le présent contexte, l'informel décrit l'état d'une organisation, d'une rencontre ou d'un document qui ne peut être répertorié, classé ou reconnu par une structure institutionnelle et donc, sans caractère officiel. Néanmoins, les frontières restent imprécises. Dans le cas d'un réseau d'amis mettant sur pied une association leur permettant de développer un de leurs intérêts communs devrait-on parler de sociabilité formelle ou informelle? Et comment trancher dans le cas d'un groupe de collègues de travail qui organisent des activités sportives durant les heures de dîner?

La différence réside ici dans le critère d'organisation. Un réseau formel réunira des membres et réalisera des activités dont l'organisation est constituée. Inversement, le réseau informel sera marqué par une organisation non constituée (Degenne & Forsé, 1994 : 39). Face à ce faible nombre de critères permettant d'identifier clairement la nature des réseaux sur la base de leur formalité ou encore de former de grandes catégories, il revient, selon nous, à chaque auteur de bien définir le type de réseau qu'il met à l'étude.

Bruno Lautier s'est intéressé aux vices et aux vertus de l'informalité. Pour lui, le grand nombre d'analyses déniant toute pertinence à la notion d'informel nous laisse quelque peu démuni car trois réalités s'imposent invariablement. Tout d'abord, quels que soient les mots employés, confusément parfois, les situations désignées existent réellement : vendeurs ambulants, domestiques, etc. Deuxièmement, l'informel possède ses formes ainsi qu'une utilité bien spécifique, c'est-à-dire des rapports sociaux structurés et structurants, même s'ils ne sont pas prescrits par la loi. Aussi, le caractère informel d'un système ou d'une structure n'induit en aucun cas une connotation ou un degré d'importance. Les relations commerciales, les réseaux fondés sur le voisinage, la communauté des origines ou la religion illustrent diverses formes que peut prendre l'informel (Lautier, 1991 : 14).

Il y a finalement l'importance politique du thème. En 1986, dans un brutal changement d'optique, plusieurs organisations internationales décidaient que le secteur informel jouait un rôle positif dans les politiques de développement. Ainsi, l'informel passe soudainement du rang de problème à celui de solution. Ce dernier est maintenant porteur de toutes les vertus. Ses capacités de création d'emplois et de revenus sont insoupçonnées; la solidarité qui l'organise s'avère bien supérieure aux redistributions étatiques. Le secteur joue le rôle de mortier social et désigne non pas un réel, mais une absence. Or, si le secteur informel était non structuré, il n'y aurait pas d'organisation interne efficace. C'est donc l'externe qui serait non structuré (ibid. : 17).

Ces observations de Lautier nous renvoient à la place plutôt mineure que certains observateurs pourraient être tentés de concéder à première vue aux réseaux de solidarité informels. Étant donné leur caractère en apparence non structuré, on pourrait effectivement être déjoué par ce statut et ne pas suffisamment s'attarder à leur rôle fondamental de régulateur des relations socioéconomiques. Pour nous, il s'agit principalement de bien identifier les capacités et les limites organisationnelles de ces modes afin de mesurer adéquatement la part de l'espace marchand qui devrait être soutenu par chacun.

Nous reviendrons par ailleurs sur le fonctionnement des groupes formels et informels dans la section portant sur « la communication en réseaux et la performance ». L'étude des communications constitue d'ailleurs l'un des éléments de base permettant de mesurer partiellement l'efficacité de tels réseaux ainsi que leur fonctionnement.

2.3.2.3 Solidarité mécanique et solidarité organique

Au cœur de la multitude de relations existant entre des individus regroupés en réseaux sociaux, se trouve incontestablement le sentiment de solidarité. Tout dépendant du réseau et de ses membres, ce sentiment peut être fort ou faible, en croissance ou en décroissance, mais néanmoins présent à un certain degré. Il importe aussi de définir et de saisir les multiples nuances de cette dernière composante de l'objet central de recherche, le réseau de solidarité informel.

Durkheim, en explorant les bases de la solidarité sociale et en cherchant à mieux comprendre la différenciation des rôles et la production de règles, a élaboré deux définitions distinguant la solidarité organique de la solidarité mécanique dans un texte datant de 1893, *Precontractual Solidarity*. Ces concepts, qui s'avèrent également très

utiles dans le cadre d'une analyse sur la méthodologie des relations sociales en réseaux, seront repris pour le bénéfice de cette étude.

Pour Durkheim, les individus s'associent car ils ont besoin les uns des autres. Mais il ne leur est pas suffisant d'entrer en relation, ou encore de sentir un état de dépendance mutuelle. Afin de collaborer harmonieusement, il leur devient nécessaire d'établir les règles et les conditions de fonctionnement de cette collaboration, peu importe sa durée. Les droits et obligations de chacun des membres doivent donc être définis clairement et tenir compte de toutes les possibilités futures. Sans cela, conflits et difficultés marqueront les relations entre les individus. Durkheim dépeint de plus la plupart des relations sociales comme des rapports de nature contractuelle. Qu'il s'agisse de réseaux de solidarité émergeant d'une communauté, d'une famille, d'une institution scolaire ou gouvernementale, des règles écrites (formelles) ou tacites (informelles) doivent toujours, selon lui, être appliquées. Cependant, les liens de solidarité qui unissent les individus ne reposent pas entièrement sur les conditions de ces contrats. Les réseaux fonctionnant sans règles préétablies sont habituellement assez faibles et temporaires. En somme, la pulsion initiale permettant la mise sur pied d'un réseau est toujours *intéressée* – ou contractuelle – mais il arrive que les limites de ces ententes soient dépassées lorsqu’il y a collaboration volontaire de ses membres (1893 : 165-166).

La notion de solidarité mécanique fait référence à l'identité qu'une société se donne à travers ce qu'elle sanctionne. Le droit pénal vient gérer les limites de ce qui est autorisé aux membres de cette société. Ici, l'individuel fait partie du collectif. Les liens marqués par cette solidarité seront donc suffisamment puissants pour permettre à une société de bien intégrer les individus car ils partagent les mêmes façons de penser, d'agir et de sentir. La solidarité organique repose inversement sur la différenciation et la complémentarité. Elle se traduit par la participation à un système structuré dans lequel chacun occupe une place précise et reconnaît sa position ainsi que celle des autres. Selon la fonction qu'ils occupent

dans la société, les individus auront des manières très différentes et personnelles de penser et d'agir.

Ces deux formes de solidarité décrites par Durkheim réunissent les principes caractérisant la formation des regroupements sociaux. Aujourd'hui, la solidarité mécanique, avec ses rôles peu différenciés et interchangeables peut être associée au principe d'identité qui caractérise les réseaux, tandis que le principe de complémentarité des rôles ramène plutôt à la notion de solidarité organique, que l'on retrouve au sein des institutions. Dans le cadre de leurs travaux sur les réseaux sociaux, Degenne et Forsé (1994 : 218) établissent un lien direct entre la division du travail, la spécialisation des tâches et la solidarité organique, qui permet principalement une différenciation des rôles sociaux. Il est ainsi possible d'associer à chaque rôle social un type d'interaction (fille/père; travailleuse/employeur; etc.) marquant la position et le statut de cet acteur au sein de son réseau.

2.4 Traditions et voies de recherche

Relatant les travaux de Descombes (1989), Boltanski et Chiapello (1999 : 219) rappellent que l'approche par les réseaux ne doit pas supposer un monde organisé selon des structures de base (même si elles demeurent cachées et doivent être dévoilées par un travail scientifique de réduction aux constituants élémentaires), elle se donne un monde dans lequel, potentiellement tout renvoie à tout, ou tout peut se connecter avec tout, et que l'on doit donc aborder sans a priori réductionniste.

Les études faisant appel à une perspective de réseau utilisent généralement les enquêtes quantitatives. Les exemples les plus courants sont ceux où le chercheur interroge un ensemble d'individus, qui ne sont pas reliés entre eux, à propos de leur réseau personnel. Dans ces cas, il n'y a donc qu'une seule personne interrogée par réseau étudié. Le travail

d'analyse effectué sur les données recueillies vise à comparer l'ensemble des réseaux personnels afin d'en dégager les principales caractéristiques. C'est ce que Corin, Shérif et Bergeron (1983) ont appelé l'approche morphologique et Wellman (1983), l'approche formaliste. L'identification de la forme du réseau (l'aspect structurel) est ici l'objet de la recherche. Ses principaux indicateurs sont la taille – définie par la fréquence et le type de lien, ou par l'examen de la qualité du contact (personnes importantes ou dont l'acteur se sent le plus près) (Wellman, 1983) – et la densité. Rappelons que la notion de densité fait référence au rapport entre le nombre de liens qui existent réellement entre les membres du réseau et le nombre de liens potentiels entre ces membres.

Selon Corin, ce concept est peu significatif dans le cas des réseaux sociaux caractérisés par une orientation importante vers la parenté, car la densité des liens de parenté est alors beaucoup trop forte comparativement aux autres types de liens. De plus, certains de ces indicateurs sont en quelque sorte « contaminés » par d'autres (Godbout et Charbonneau, 1995 : 210). Aussi, la fréquence des contacts se trouve à être automatiquement influencée par la proximité et la durée de ces liens parentaux. En ce sens, la proximité psychologique[9] serait le meilleur indicateur de la force du lien car il n'est tributaire d'aucun autre lien.

Il existe une seconde perspective pour étudier les réseaux, soit la perspective structuraliste ou transactionnelle. Celle-ci propose de décrire la dynamique des échanges qui circulent dans le réseau. Elle s'avérera pertinente lorsqu'on s'intéresse aux moyens de circulation de l'information, des biens matériels ou des contrôles au sein du réseau. Deux perspectives sont proposées pour étudier le contenu des échanges : un angle normatif, qui conduit à interpréter le contenu à partir du rôle des individus dans la relation, et un angle dynamique, qui observe parallèlement la spécificité du contenu des échanges (Corin, Shérif et Bergeron, 1983).

---

[9]L'équivalent du concept de proximité psychologique dans la littérature anglophone est la notion de « closeness ».

L'approche transactionnelle s'intéresse de manière plus pointue à l'intimité de la relation (fréquence des contacts directs et indirects) à travers l'évaluation que fait la personne de la qualité de cette relation; à la position d'Ego dans le réseau (qui révèle le sens dans lequel circulent les transactions, la réciprocité, la symétrie); à la dispersion géographique des liens; au degré d'homogénéité du réseau (attributs sociaux des membres, communs ou non).

Ces deux dernières approches sont en fait complémentaires. Il faut par contre noter que parmi les travaux en découlant, plusieurs se limitent à l'identification des membres du réseau. Le sociologue qui voudra dépasser cette limite devra, dans un deuxième temps, se concentrer sur certaines variables caractéristiques des membres (sexe, âge, etc.) pour qualifier ce réseau. Lemieux (1982 : 26) rappelle à cet effet, que c'est la position du problème qui doit être la première étape d'une bonne méthode. Est-ce que le type de problèmes à l'étude a trait à la forme du réseau, à sa substance (structure) ou à sa fonctionnalité? Les deux premiers types de problèmes ayant déjà été abordés, les problèmes de fonctionnalité peuvent être décrits comme étant ceux qui se rapportent aux liens entre un réseau et un autre. Ces problèmes peuvent être posés en termes de coopération ou de conflit et permettent d'aborder des questions telles que la place d'un réseau au sein d'une institution, en parallèle à une institution, etc.

Corin, Shérif et Bergeron (1983) font finalement ressortir une approche anthropologique qui s'intéresse plutôt à la signification culturelle des comportements observés. L'objectif serait ici de découvrir et de codifier les règles de comportement qui gouvernent une grande partie des interactions des personnes à travers leurs activités courantes.

Dans le contexte d'une approche globale systémique, les chercheurs s'intéressant principalement aux acteurs et à leurs connexions doivent déterminer comment se regroupent les dimensions de l'action. Lemieux (1982 : 24), en reprenant la typologie de

Mitchell, distingue les dimensions en quatre niveaux de substrats. Il identifie premièrement le niveau des transactions de ces ressources ou de ces produits de l'action que sont les biens, les informations, mais aussi les personnes. Le deuxième niveau regroupe les statuts, c'est-à-dire les identifications et différenciations qui tiennent aux postes sociaux occupés par les acteurs. Les connexions normatives constituent le troisième niveau. Il s'agit des connexions qui ont des finalités, ou de l'information structurante, comme fondement et donc de références à ce qui devrait être, par rapport à ce qui est réellement. De plus, les finalités orientent l'action et s'appliquent aux niveaux précédents des statuts et des transactions. Vient enfin un quatrième niveau s'intéressant aux connexions de contrôle entre les acteurs. Le contrôle se traduit en contraintes sur la variété de l'action. Lemieux rappelle que le contrôle peut s'exercer aux différents niveaux d'un système d'action. De plus, le choix d'étudier l'un ou l'autre de ces niveaux entraînera inévitablement la présence des trois autres dans son analyse. Ceci explique, en partie, pourquoi les spécialistes des réseaux sociaux ont décortiqué le problème en traitant de critères distinctifs identifiés précédemment dans ce texte, soit : la fréquence, l'intensité, la durabilité, la complexité des connexions, etc.

L'intérêt que suscite la perspective structuraliste nous amène à élaborer un peu plus longuement sur la place qu'occupe présentement cette analyse dans les recherches réseaux. Au cours des trente dernières années, l'analyse structurale est en effet passée d'une position secondaire, où l'analyse de réseau était perçue comme un complément méthodologique, à une position dominante dans les enquêtes sociales. Par ailleurs, la difficulté que pose l'utilisation d'une approche mathématique parfois complexe a, jusqu'à aujourd'hui, fait reculer plusieurs sociologues. Néanmoins, il devient essentiel de dépasser cet *inconvénient* puisqu'il est maintenant convenu que l'étude des phénomènes sociaux à partir de méthodes conçues de manière à creuser les fondements des structures sociales est de loin préférable aux approches statistiques. Les nouvelles questions sociologiques, les nouveaux types de données amassées, ainsi que les nouvelles façons de décrire et

d'analyser les structures sociales sont certainement les plus importantes réalisations accomplies par l'analyse structurale. En examinant les liens entre le système-monde, les États et les grandes entreprises sous la forme de réseaux plutôt que de voisinage, l'analyse structurale a également permis de découvrir les preuves de l'existence d'une « communauté » à ces niveaux. Les cadres d'analyse découlant de l'approche structurale permettent donc de tracer les liens entre le micro et le macro, soit les réseaux interpersonnels et les systèmes sociaux.

Trois traditions de recherche marquant l'analyse structurale ont été identifiées par Wellman (Wellman et Berkowitz, 1988 : 21). La première, principalement britannique et prenant son élan à la suite de la Deuxième Guerre mondiale, correspond au « développement anthropologique du concept de réseau social ». Malgré le fait que les Structuro-fonctionnalistes anglais aient déjà partiellement utilisé la notion de réseau, jusqu'à ce moment, la plupart des recherches ne s'intéressent presque exclusivement qu'à l'influence de la culture sur les comportements des membres de groupes divers. C'est au courant des années 1950 que les anthropologues anglais réorientent leurs préoccupations vers les systèmes structuraux et les réseaux. Ces recherches permettront ensuite de définir le réseau comme un ensemble de liens unissant les membres d'un système social à travers les catégories sociales et les groupes. La stratégie d'analyse adoptée dans le cadre de cette tradition propose de partir des relations sociales pour ensuite dégager les structures sociales inhérentes aux modèles comportementaux. L'empirisme britannique résulte donc de la combinaison des analyses anthropologiques de réseaux et de leurs liens étroits avec les Structuro-fonctionnalistes.

La seconde tradition, principalement américaine, est avant tout marquée par l'augmentation de l'analyse quantitative. Pendant que les anthropologues anglais passaient du contenu à la forme, l'analyse structurale américaine, débutait ses travaux avec des questions axées sur la forme des réseaux. Les Américains posèrent donc des questions

telles que : « est-ce que les modèles de relations au sein des réseaux ont un effet sur le fonctionnement des systèmes sociaux? » Leurs résultats de recherche produisirent les premiers modèles de relations interpersonnelles et permirent de développer les premières méthodes pour les décrire. Ils eurent aussi recours à la sociométrie et aux diagrammes de réseaux pour représenter les relations interpersonnelles dans de petits groupes. Les analystes structuraux commencèrent dès lors à utiliser le langage mathématique et la théorie des graphes pour décrire les liens entre les membres de systèmes sociaux.

L'explication structurale des processus politiques constitue la troisième tradition marquant l'analyse structurale. Elle se base sur l'analyse des processus politiques comme aboutissement des liens d'échange et de dépendance entre les groupes d'intérêts et les États-nations. Peu de chercheurs travaillant sur ces problématiques se qualifient d'analystes structuraux, mais tous sont motivés par le désir de comprendre comment sont distribuées les ressources inégales dans les systèmes sociaux en fonction des modèles de liens existants. Bon nombre de ceux qui s'inscrivent dans cette tradition se sont intéressés à la division du pouvoir étatique entre les divers réseaux, coalitions et groupes d'intérêts, tandis qu'un autre groupe s'est davantage préoccupé de questions telles que la dépendance des liens dans les systèmes d'États-nations ainsi qu'au sein de groupes d'intérêts macrostructurels. Ces analyses structurelles ont démontré, entre autres, que les relations asymétriques d'échange et de pouvoir entre États, régions et groupes d'intérêts ont eu un impact plus important sur le développement des pays du Tiers-Monde que sur leur propre développement interne. Elles ont enfin conduit d'autres analystes structuraux à considérer l'effet du pouvoir d'accès aux ressources sur les relations sociales et les liens entre les divers groupes concernés.

Étant relativement récente, la place qu'occupe l'analyse structurale dans la théorie sociologique n'est certainement pas définitive. Les sciences sociales sont globalement partagées entre deux traditions diamétralement opposées : le holisme et l'individualisme.

Afin d'y situer adéquatement l'analyse structurale, voyons brièvement les paradigmes marquants ces deux traditions.

Le holisme, tout d'abord, prétend que les structures s'imposent aux individus et qu'il est donc inutile de passer par un examen des intérêts individuels des membres d'un réseau pour recomposer sa structure. Aussi, la théorie se résume en trois énoncés : a) la structure prime sur l'individu; b) elle ne se réduit pas à la somme des actions individuelles; et c) elle exerce une contrainte absolue sur ces actions. Selon Degenne et Forsé, ces énoncés donnent lieu à plusieurs interprétations. Dans sa version intentionnaliste, le holisme suppose que les individus deviennent de simples supports de structure. Ce sont en fait les groupes qui agissent et poursuivent des objectifs intéressés et incompatibles entre eux. Lorsqu'un groupe atteint son objectif, il devient alors dominant par rapport aux autres (1994 : 10).

Une seconde interprétation plus méthodologique se centre sur le déterminisme contenu dans la structure. « La structure détermine l'action en un sens fort » (ibid. : 10). Cette tradition du déterminisme fort est souvent rattachée à Durkheim.

> *Le fait social se reconnaît à la contrainte qu'il exerce sur l'individu, dont la notion elle-même suppose le processus de différenciation sociale qui nous a fait passer de sociétés à la solidarité mécanique (qui ont une structure telle que la notion d'individu n'a pas de sens) à des sociétés à la solidarité organique, où l'individu devient fondamental. Que l'individu n'apparaisse qu'en raison de ce processus, qui repose d'ailleurs sur la division accrue du travail, prouve bien qu'il est second; second logiquement, mais aussi en fait, parce qu'il est déterminé par les états de la conscience collective* (Durkheim dans Degenne et Forsé, 1994 : 10).

L'analyse structurale appliquée aux réseaux n'est visiblement pas compatible avec ce déterminisme fort, mais il est tout de même possible d'explorer le déterminisme sous un autre angle : celui du déterminisme faible. En fait, Durkheim ne retint de la première que les énoncés suivants : a) la structure ne se réduit pas à la somme des actions individuelles; et b) elle exerce une contrainte exclusivement formelle, qui laisse l'individu libre de ses

actes bien que, compte tenu de cette contrainte, tout ne lui soit pas possible. Ici, la fonction d'une relation dépendra de sa position au sein de la structure. En appuyant ainsi la place du déterminisme faible comme élément de l'analyse structurale, il est possible de dire qu'un réseau ne se réduit pas à une simple somme de relations et que sa forme exerce une contrainte sur chaque relation.

La seconde grande tradition, l'individualisme méthodologique, chapeaute également deux paradigmes, soit : l'atomisme et l'interactionnisme structurel. L'individualisme réserve aux acteurs une place prédominante pour expliquer l'action sociale. La détermination des motivations des individus en est le point de départ, démontrant de plus comment ces motivations conduisent à des effets de composition qui n'étaient pas recherchés individuellement. Ces effets ne résultent que de l'interdépendance ou de l'interaction entre acteurs et non de contraintes extérieures (Degenne et Forsé, 1994 : 12).

De son côté, la conception atomistique tracée en partie par Weber peut s'expliquer ainsi :

> *La sociologie, elle aussi, ne peut procéder que des actions d'un, de quelques ou de nombreux individus séparés. C'est pourquoi elle se doit d'adopter des méthodes strictement individualistes* (ibid. : 12).

Simmel, en désaccord avec Weber, inaugure la tradition interactionniste et lui formule la réponse suivante :

> *En fait à y regarder les choses de plus près, les individus ne sont nullement les éléments derniers, les atomes du monde humain. En fait cette unité peut être indissoluble que désigne le concept d'individu n'est pas en général un objet de la connaissance, mais seulement de l'ordre du vécu (...) En tant qu'elle se réalise progressivement, la société signifie toujours que les individus sont liés par des déterminations et des influences éprouvées réciproquement* (Simmel, 1918, dans Degenne et Forsé, 1994 : 12).

Finalement pour Barry Wellman, la trousse d'outils de plusieurs analystes structuraux est une combinaison de définitions, de déductions, d'hypothèses partiellement vérifiées et de généralisations empiriques. Par ailleurs, il juge important de retenir les cinq

caractéristiques suivantes, de type commentaire, assurant l'unité et la *distinctivité* intellectuelle de l'analyse structurale (Wellman et Berkowitz, 1988 : 20).

1. Les comportements sont interprétés en termes de contraintes structurelles sur l'activité et non en termes de force intérieure, ce qui conférerait un caractère volontaire aux comportements.
2. Les analyses doivent mettre l'emphase sur les relations « inter-unités » plutôt que de faire des catégories avec ces unités.
3. La question de l'effet des modèles de relations entre les divers membres sur les comportements des membres du réseau est centrale. Et ce, à partir du moment où il est admis que les relations entre membres ne se limitent pas exclusivement à plusieurs relations entre deux acteurs.
4. La structure est considérée comme un réseau faisant partie de réseaux qui peuvent ou non être subdivisés en groupes distincts. Il n'est pas automatiquement admis que ce soit les réseaux caractérisés par des liens forts qui constituent la base de ces structures.
5. Les méthodes d'analyse négocient directement avec les modèles de contenus relationnels de structures sociales afin de combler les lacunes des méthodes statistiques qui exigent des unités d'analyse indépendantes.

Ce bref survol à la fois théorique et méthodologique permet de confirmer que l'analyse structurale des réseaux s'inscrit bien dans la perspective interactionniste ou d'individualisme-structural. Les réseaux de solidarité informels n'épousent pourtant pas parfaitement ni un courant ni l'autre. Le réseau occupe une troisième voie, à mi-chemin entre le holisme et l'individualisme. Notre souci, dans cette section sur l'accès à l'information et les différents modèles de régulation, est de montrer comment le réseau répond à un mode de régulation spécifique sur le marché du travail, résultant d'un ajustement entre des courants marchands et d'autres, davantage axés sur un l'aspect communautaire et solidaire de la démarche.

Néanmoins, la nature du questionnement engage cette recherche dans une voie décidément plus transactionnelle que morphologique. Comme nous l'avons déjà mentionné, c'est effectivement le contenu de ce qui circule dans les réseaux qui sera mis au premier plan. Certains concepts reliés à la perspective transactionnelle sont donc essentiels pour toute recherche orientée en ce sens.

En privilégiant les approches qui relèvent de l'analyse structurale, le chercheur perdra une certaine exhaustivité de ses résultats quantitatifs, mais gagnera en cohérence. Pour Degenne et Forsé (1994), Burt (1980) et plusieurs autres, il semble à ce moment-ci préférable de tenter une analyse plus raffinée sur l'impact des contenus relationnels face à l'atteinte des objectifs du réseau et l'évolution de sa structure.

Pour ce faire, l'usage du langage mathématique sera quasi indispensable, car il peut s'avérer difficile de préciser une mesure sans utiliser ce système référenciel. De plus, les calculs de différents auteurs permettent de mieux comprendre les notions en cause – ce qui est au fond étudié – et en quoi elles diffèrent d'autres calculs et d'autres notions. C'est pourquoi, chez la plupart des auteurs consultés, le langage mathématique est au cœur de l'analyse. D'ailleurs, dans la grande majorité des cas, le langage utilisé relève du même domaine, celui de la théorie des graphes. Aussi, les principaux éléments de cette dernière théorie seront résumés au chapitre suivant.

Une fois les grandes distinctions théoriques établies et après avoir démontré comment les réseaux représentent un mode de coordination essentiel à un sain développement économique et social, voyons comment s'opérationnalisent les trois principaux modes de régulation en emploi.

2.5 Les méthodes de recherche d'emploi

Tous les jeunes (et l'ensemble les chômeurs) n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi. Si l'âge, la formation, les circonstances ayant donné lieu au chômage et la nature de l'emploi recherché (temps complet ou temps partiel) expliquent partiellement le phénomène d'accès à l'emploi, les chances d'insertion des chômeurs dépendent également des modalités de recherche d'emploi.

Les chômeurs de longue durée (six mois et plus) effectuent le même type de démarches que les chômeurs de courte durée. Or, d'après les résultats d'enquêtes, l'efficacité de chaque démarche varie peu selon l'ancienneté du chômage. Si le taux d'insertion des chômeurs de longue durée est deux fois plus faible que celui des chômeurs de courte durée, il semble qu'il soit moins utile de chercher l'explication dans les modes de recherche d'emploi que dans les caractéristiques socioprofessionnelles (âge et formation). L'objectif de cette section est donc de déterminer quelles sont les principales caractéristiques des différents modes d'accès au marché du travail à travers un survol de la littérature. Différents travaux, tant empiriques que théoriques, qui se sont intéressés à l'étude des méthodes de recherche d'emploi l'ont fait soit du côté des chercheurs d'emploi (Granovetter, 1974 et 1995; Holzer, 1987; Degenne et collaborateurs, 1991; Marry, 1992, Giret, Karaa, Plassard, 1996) ou du côté des employeurs (Keil et collaborateurs, 1984; Way, 1984). Mais il semble que seul Montgomery (1991) ait étudié la problématique en se concentrant sur les deux perspectives.

La méthode de recherche d'emploi, aussi appelée mode d'intermédiation ou d'accès à l'emploi, est un concept qui exige une distinction quant au degré d'intervention et d'ajustement ainsi qu'en fonction de l'offre et la demande de travail. Le choix de la méthode de recherche d'emploi peut également dépendre de l'ensemble des coûts associés au recrutement mais également du type de connexion entre l'individu et le poste vacant.

Un survol des diverses méthodes de recherche d'emploi qui se situent dans l'un des principaux modes de gouvernance, confirme que le rôle joué par les réseaux dans l'accès à l'emploi est nettement dominant et ce, indépendamment des différents niveaux de qualifications. Les conclusions de White (1990) invitent néanmoins les lecteurs à ne pas simplifier ou réduire les difficultés d'employabilité des jeunes, étant donné leur faible niveau d'information. Faudrait-il en déduire que la logique de recherche des jeunes chômeurs devrait être différente des autres groupes touchés par cette problématique? Probable.

Le tableau 3, adapté à partir de celui de Giret, Karaa et Passard (1996), d'une part résume l'ensemble des études réalisées depuis 1990, tant au niveau empirique qu'au niveau théorique, sur les moyens d'accès à l'emploi dont disposent les jeunes et d'autre part illustre le niveau d'importance de chacun par rapport aux autres. Les résultats obtenus reflètent la forte avance que comptent les réseaux par rapport aux autres techniques. En effet, les réseaux se classent bons premiers dans l'ensemble des études, à l'exception de celles de Giret, Karaa et Plassard. Que ce soit dans la perspective des employeurs qui ont recours aux réseaux pour leur recrutement (Way,1984) ou des jeunes qui les utilisent afin d'obtenir de l'information sur les emplois disponibles sur le marché du travail (Granovetter, 1974; Degenne et collaborateurs,1991; INSEE, 1994; etc.), les réseaux obtiennent des résultats invariablement supérieurs de 30 à 50 %. Si nous les présentons ici de manière indépendante, Giret, Karaa et Plassard ont choisi, pour leur part, de ne pas distinguer le mode institutionnel et le mode communautaire d'accès à l'emploi dans leur étude. N'ayant pu obtenir les données respectives pour chacun, il s'est donc avéré impossible de distinguer les pourcentages en fonction de ces modes spécifiques de coordination.

Tableau 3 : Part des différents modes de recrutement dans l'accès à l'emploi

	Réseaux	**Marché**		**Institutionnel et communautaire**	
	Relations	Candidatures spontanées	Annonces	Agences publiques	Autres
Granovetter (1974-1995) Professions libérales Techniciens Cadres	56,1 % 43,5 % 65,4 %	18,2 % 24,6 % 14,8 %	15,9 % 30,4 % 13,9 %		9,8 % 1,4 % 6,2 %
Bennaroch, Espinasse (1982)	30,2 %	28,6 %	15,4 %	14,5 %	11,3 %
Degenne et collaborateurs (1991)	45 %	31 %	6 %	7 %	11 %
INSEE (Enquête emploi 1995)	43,1 %	24,2 %	6,4 %	7,4 %	18,9 %
Giret, Karaa, Plassard (1996)	28 %	52 %		10 %	10 %

Source : adapté à partir du tableau de Giret, Karaa et Plassard. 1996 : 19.

Pour les employeurs, l'utilisation des candidatures spontanées et des petites annonces a pour avantage de minimiser les coûts de recherche, tout en impliquant néanmoins une lourde démarche de sélection étant donné l'absence quasi totale de filtre sur les caractéristiques des candidats. La publication des annonces dans la presse se révèle peut-être plus coûteuse mais la quantité importante de réponses devient vite rentable pour l'employeur. En effet, même si l'entreprise ne retient pas la totalité des candidatures pour un poste précis, il lui est facile de conserver les plus intéressantes et de constituer une banque dans laquelle l'employeur pourra puiser lors de l'ouverture d'autres postes. Ces deux procédures obéissent principalement à une logique marchande dans la mesure où la confrontation entre l'offre et la demande de travail n'évolue en fonction d'aucun agent extérieur. Ainsi, les chômeurs peuvent répondre à ces annonces ou présenter une candidature sans discrimination initiale.

Quoique complètement absents du tableau 3, les stages de formation et le système d'éducation peuvent également fournir un lieu où les compétences et les aptitudes des étudiants apparaissent durant l'exercice du contrat de travail. De plus, la coopération entre les firmes et les établissements scolaires permet d'économiser une partie de ces coûts de sélection dans la mesure où l'employeur a pu observer la productivité de son employé lors du stage et durant la formation. L'entreprise peut enfin s'impliquer dans la formation du jeune diplômé et lui transmettre la culture et les méthodes de travail qui lui sont propres. Contestée par plusieurs, l'efficacité des stages de formation comme méthode de recherche d'emploi sera évaluée dans la section portant sur les services institutionnels d'intégration au marché de l'emploi.

L'intermédiaire des ressources institutionnelles, ou agences publiques, telles que les Centres locaux d'emploi (anciennement les Centres d'emploi du Canada et les centres Travail-Québec) permet également à l'employeur de réduire ses coûts de démarche et de sélection (Adnett, 1987 et Lisée, 1995 dans Giret, Karaa, Plassard, 1996 : 21). Ces différentes études montrent que les chercheurs d'emploi font usage des agences publiques en dernier recours lorsque les autres canaux de recrutement sont épuisés. De leur côté, les employeurs semblent utiliser l'agence pour avoir accès au plus large éventail possible de candidatures, tout en minimisant leurs frais. Ce mode de recherche, peu sélectif, est souvent complémentaire à l'utilisation d'annonces, mais s'oppose de par sa nature au recrutement par réseaux, procédé par lequel la diffusion de l'information est plus sélective.

Le recrutement par relations personnelles ou familiales, qui s'enchâsserait dans un mode informel de coordination tel que les réseaux de solidarité, représentant presque 50 % des accès à l'emploi, semble plus difficile à cerner. Selon certains sociologues (Granovetter, 1973 ; Degenne, 1991; Marry, 1983, 1992), le recours aux relations familiales est loin de garantir à l'individu un emploi de qualité, correspondant à sa formation et permanent. Les

emplois obtenus à travers les relations professionnelles semblent mieux correspondre à la formation des jeunes mais toujours dans des proportions moindres comparativement aux autres canaux de recrutement.

L'utilisation des différentes méthodes de recherche d'emploi semble donc obéir à des logiques distinctes et occuper des positions différentes sur le marché du travail. On observe de plus que les méthodes de recherche obéissent à la fois à des stratégies de la part des employeurs et des chômeurs. Par ailleurs, certains chercheurs affirment qu'aucune théorie économique n'a encore permis d'élaborer un cadre analytique cohérent pour l'étude de ces modes d'accès à l'emploi (Giret, Karaa et Plassard, 1996 : 22).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le choix de méthode(s) de recherche d'emploi. L'observation de variables liées à des caractéristiques personnelles indique que dans les cas où les employeurs ne possèdent que les informations données par le candidat, le diplôme joue pleinement son rôle de filtre au regard de l'embauche. Par contre, lorsque le mode de recrutement s'éloigne du marché (plus informel), le filtre par rapport au niveau d'éducation ne paraît pas se vérifier. Ainsi, les diplômes n'ont pas la même importance dans les réseaux où les employeurs peuvent profiter d'une quantité d'informations plus importante sur les candidats (Giret et collaborateurs, op. cit.). De plus, les relations personnelles sont plus souvent utilisées par les individus peu qualifiés, célibataires et dont le père de famille est agriculteur, artisan, commerçant ou cadre. La situation familiale n'est donc pas sans influence sur le mode d'accès à l'emploi. Les célibataires ont, par exemple, plus de chance d'accéder à l'emploi par le système d’éducation ou par les relations personnelles. Cette variable est d'ailleurs étroitement reliée à l'âge de l'individu et à la durée de sa recherche d'emploi (Granovetter, 1974; Marry, 1992; Lagarenne et Marchal, 1995). Le sexe figure également parmi les critères de sélection de la méthode de recherche d'emploi, dans la mesure où les hommes semblent obtenir prioritairement leur emploi, par le marché, puis par les réseaux et enfin par les ressources institutionnelles et les stages de formation.

Finalement, les variables régionales ne semblent pas jouer un rôle significatif dans le choix du mode d'accès à l'emploi (Giret et collaborateurs, op. cit.).

2.5.1 Origine et efficacité des réseaux dans l'accès à l'emploi des jeunes

La notion de réseau social fut d'abord exploitée par l'anthropologue Barnes (1954) dans ses travaux au cours des années 1950. Depuis, elle a été adoptée par des chercheurs œuvrant dans divers domaines. Récemment, elle a été utilisée pour définir le support social fourni aux individus vivant des situations difficiles. *Les réseaux sociaux désignent simplement les systèmes particuliers de liens unissant des personnes* (Beausoleil et collaborateurs, 1988 : 39). Empruntée à l'anthropologie, à la psychologie sociale (la sociométrie de Moreno), à l'approche systémique et à la sociologie fonctionnaliste américaine, l'idée de réseau social insiste sur la constante interaction qui lie la personne à l'environnement physique et social dont elle fait partie. On tente, de cette manière, de réconcilier les approches macro-sociologiques (structures sociales et leurs effets sur les individus) et micro-sociologiques (comportements individuels), ou encore, d'intégrer analyse structurelle de la société et modèle de comportement individuel (l'individu participe à la construction de son monde social).

Les réseaux sociaux forment donc une trame de base de la société et constituent une voie importante d'intégration sociale. Plusieurs ont ainsi choisi d'y avoir recours dans une foule de situations comme l'intervention, le support ou la réinsertion sociale. Les réseaux sont enfin des entités dont les frontières ne sont jamais complètement délimitées; ils évoluent et s'adaptent rapidement, et se rendent facilement indépendants des institutions.

Plusieurs auteurs ont démontré l'efficacité des réseaux sociaux comme mode d'accès à l'emploi et quelques-uns des avantages de cette méthode ont déjà été exposés dans la section traitant de l'information comme réponse au problème du chômage chez les jeunes.

Parallèlement, dans une étude portant sur la nature des informations que possèdent réciproquement les demandeurs d'emploi et les employeurs, Rees (1966) ainsi que d'autres économistes avant lui, ont permis de confirmer et de mesurer l'efficacité des modes de communication informels dans le cadre de la recherche d'emploi. Avec un échantillon regroupant des travailleurs catégorisés « cols bleus » et « cols blancs » travaillant dans la région de Chicago, il découvrit qu'au-delà de la moitié des emplois de cols blancs avaient été obtenus à partir de ressources informelles et que quatre cols-bleus sur cinq avaient obtenu leur emploi par la même méthode.

De leur côté, Curtis Simon et John Warner (1992) se sont investis dans une étude confirmant les avantages des « Old Boys Networks » dans le placement au sein de plusieurs professions, par rapport aux méthodes traditionnelles de recherche d'emploi telles que les agences de placement. Plusieurs conclusions peuvent être dégagées de leurs recherches. Premièrement, le niveau d'incertitude généralement ressenti par l'employeur au moment d'une nouvelle embauche (productivité de l'individu), diminue considérablement lorsqu'il s'agit d'un individu déjà connu par un ou plusieurs de ses employés. Deuxièmement, les travailleurs recrutés de cette façon gagnent généralement un salaire de départ supérieur, mais les augmentations de salaire ultérieures seront plus espacées. Troisièmement, ces travailleurs demeureront à l'emploi de la même entreprise plus longtemps que ceux recrutés à l'extérieur de leurs réseaux.

Étant donné la qualité supérieure des informations qui circulent dans les réseaux informels, Granovetter (1974, 1995) place ceux-ci au sommet du classement des modes d'accès à l'emploi. Ces réseaux sont effectivement intéressants parce que moins coûteux, plus riches et plus détaillées en informations et plus fiables. Les individus qui fournissent ces renseignements ont un intérêt économique à demeurer honnêtes; il existe éventuellement un chevauchement entre le social et l'économique chez ceux qui entretiennent des relations économiques régulières, ce qui alimente leurs attentes au chapitre de la confiance et de

l'accès à l'information. Wood (1985) croit d'ailleurs que même si l'usage de canaux de recherche informels augmente par rapport aux autres en période de récession, la sélection d'un candidat issu de ce mode de recherche demeure équivalente du point de vue de la rigueur.

Les réseaux de relations sont généralement plus orientés vers les pratiques des agences privées, mais ils permettent tout de même l'intégration de relations dont les caractéristiques ne sont pas si éloignées de celles des agences publiques. La famille voit son rôle se concentrer principalement vers les plus jeunes et vers des secteurs spécifiques pour lesquels elle intervient dans la transmission du patrimoine ou du savoir. Le rôle des relations personnelles est finalement plus indifférencié en termes de diplôme ou d'emploi.

Le tableau de Boyer et Hollingsworth (1997 : 9) présentant les divers modes de coordination situe effectivement les réseaux au centre de l’axe horizontal et vertical de distribution du pouvoir, tout comme sur l’axe précisant la source de motivation, c’est-à-dire l’obligation ou l’intérêt personnel. Cette situation des plus centrale reflète à quel point le fonctionnement des réseaux s’inspire des pratiques (efficaces) d’un ensemble d’autres modes de coordination, notamment ceux de marché et de communauté (tous deux situés dans l’axe horizontal de distribution du pouvoir).

En somme, l'approche réseaux permet de rejoindre à temps des clientèles qui ne le seraient pas autrement (travail de rue, maison de jeunes, etc.), de développer des solutions collectives qui renforcent le sentiment d'appartenance et de viser à une plus grande autonomie et compétence des populations cibles. Elle exige, par ailleurs, une volonté réelle de collaboration entre les divers intervenants du réseau de services et les groupes communautaires informels (Beausoleil, 1994 : 43).

2.5.2 La prise en charge par le milieu

2.5.2.1 Historique de l'approche communautaire

Traditionnellement, le développement communautaire est un type d'intervention professionnelle directement reliée à la formation et à la pratique communautaire du service social. Dans les faits, *ce courant apparaît au Colonial Office de la Grande-Bretagne pour qui il s'agissait d'une action pour s'assurer la coopération active de la population de chaque communauté dans des programmes conçus pour augmenter le niveau de vie et promouvoir le développement sous ses diverses formes…* (Beausoleil et collaborateurs, 1988 : 69). Ayant vu le jour et ayant été conçu en réponse à des pressions autonomistes exercées sur un État, le développement communautaire sera repris par l'Organisation des Nations unies comme technique d'approche pour favoriser le développement de milieux non intégrés à l'économie de marché et de populations laissées pour compte.

Plus près de nous, ce type d'action est intervenu dans la lutte contre la pauvreté, tant aux États-Unis qu'au Canada. Au Québec, comme dans l'ensemble du pays, les organismes communautaires offrent, depuis plus de 125 ans, des services aux populations dans les champs de la formation et de l'emploi en utilisant une approche axée sur les besoins de la personne. Les organismes en développement de l'employabilité ont essentiellement pour mission d'aider des individus à surmonter les obstacles les empêchant de participer activement au marché du travail. Le secteur de la formation en milieu communautaire fait actuellement face à de sérieux problèmes et doit se positionner de manière à satisfaire aux exigences d'une économie en profonde mutation, à la restructuration entreprise par les gouvernements ainsi qu'à l'augmentation de la concurrence des autres fournisseurs de services de formation (les commissions scolaires, par exemple).

Depuis une quinzaine d'années, ces organismes doivent composer avec un accroissement constant de la clientèle fortement défavorisée sur le plan de l'emploi, une augmentation de la clientèle provenant de groupes spécifiques et une baisse des revenus familiaux. À travers les hauts et les bas économiques, les intervenants ne notent aucun changement majeur dans l'âge et la scolarité de la clientèle. Presque tous affirment que les changements au niveau du financement sont actuellement l'élément central. D'ailleurs, les dirigeants et administrateurs de ces organismes affirment que l'environnement est de plus en plus compétitif et environ les deux tiers d'entre eux pensent que la concurrence qui existe entre les organismes, d'une part, et entre les organismes et les commissions scolaires, d'autre part, aura un impact majeur dans le futur. Enfin, presque tous prédisent une augmentation de la demande en formation. Ils l'expliquent par la restructuration de l'économie, l'augmentation du besoin de compétences en informatique et la tendance à l'apprentissage continu (Wolfsof et Lodzinski, 1997 : 1-15).

2.5.2.2 Distinction entre les approches institutionnelle et communautaire

Il est souvent difficile pour la clientèle et le public en général de ne pas confondre les programmes offerts par les organismes communautaires de retour au travail et ceux du ministère de la Solidarité sociale ou Développement des ressources humaines Canada. Le développement communautaire favorise une certaine forme de prise en charge du milieu. Ce qui le distingue des autres programmes gouvernementaux ce sont des traits spécifiques concernant tant la clientèle que ses interventions auprès des femmes, femmes chefs de famille monoparentale, jeunes, personnes handicapées, immigrants ainsi qu'une clientèle multiple présentant des difficultés d'intégration dues des problèmes de délinquance et de toxicomanie ainsi que des problèmes liés à une longue absence du marché du travail (perte d'habitudes de travail, perte d'estime de soi, etc.).

Ce qui distingue surtout les organismes communautaires, c'est le processus par lequel ils évaluent les problèmes spécifiques de la clientèle; intervenant de manière globale auprès de l'individu, à partir de son vécu, de son orientation et de sa capacité de retourner sur le marché du travail. Un plan de travail est ensuite établi qui l'amène à améliorer son employabilité puis à finalement se trouver un emploi ou à se prévaloir d'une mesure qui lui conviendra davantage. L'approche communautaire a donc pour objectif l'amélioration de l'employabilité des individus, mais surtout de leur trouver des emplois qu'ils conserveront à long terme et qui correspondront à leurs aspirations (Wolfsof et Lodzinski, 1997 : 1-15).

Le transfert des compétences en matière de formation de la main-d'œuvre et la réforme de la Sécurité du revenu entreprise par le gouvernement québécois contribuent également à l'approfondissement de l'écart séparant leurs approches respectives. Nous assistons présentement à la création de différentes classes ou types de personnes : les chômeurs de courte durée, c'est-à-dire les gens qui seront remplaçables rapidement, comme les personnes qui arrivent à la sécurité du revenu, et les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire les personnes qui sont prestataires depuis plus de six mois et qui sont de plus en plus exclues d'un processus d'intégration au marché de l'emploi (Dubé, 1994 : 317). Ce sont d'ailleurs les organismes communautaires qui reçoivent une part importante de ces cas, comparativement aux centres gouvernementaux où l'on traite le plus souvent les cas moins « lourds ».

Ce sont en somme des considérations appartenant à la philosophie d'intervention et au discours qui caractérisent ces ressources. Plusieurs remettent d'ailleurs en question l'étiquette communautaire qu'affichent certains organismes compte tenu de leurs sources de financement et des liens qui les rattachent à ces bailleurs de fonds.

Encore une fois, le tableau de Boyer et Hollingsworth (1997 : 9) que nous avons reproduit en ces pages, nous aide à situer ces deux modes de coordination par rapport aux axes de distribution du pouvoir et de la motivation d'action. Tel que nous le décrivions plus tôt, les auteurs positionnent d'une part l'approche communautaire dans un mode de gestion du pouvoir nettement plus horizontal et obligationnel par opposition à l'approche institutionnelle, qui se situe davantage dans l'axe vertical de distribution du pouvoir. Quoique toujours motivé par l'obligation et non l'intérêt personnel, le mode institutionnel est tout de même situé plus haut sur cette échelle et reflète ainsi la nécessité de performer et d'obtenir un certain rendement qui ne sont pas compatibles avec l'approche globale du secteur communautaire.

2.5.2.3 Profil des organismes et services offerts

Les organismes communautaires de retour au travail desservent une clientèle variée, stratifiée par sexe, âge, sources de revenu et statut de groupe cible. Un organisme typique dessert de quatre à neuf groupes cibles qui sont généralement regroupés comme suit : autochtones, personnes handicapées (problèmes physique, psychiatrique, de développement d'apprentissage), ex détenus, anglophones (pour les organismes francophones), immigrants et minorités visibles.

La plupart des organismes sont relativement petits considérant le nombre de clients desservis chaque année (entre 150 et 325). Leurs budgets annuels de fonctionnement, en excluant l'argent destiné à soutenir la participation, varient entre 150 000 dollars et 400 000 dollars (certains peuvent atteindre approximativement un million de dollars en combinant plusieurs types de services, mais cela est peu fréquent au Québec). Environ 75 % de ces organismes sont autonomes et constitués en sociétés individuelles. Un organisme possède habituellement sa propre charte et est affilié à une entité plus grande, soit un OSBL. Un petit nombre d'organismes se classent dans les deux catégories. La

plupart disposent d'une seule source de financement, situation qui devient de plus en plus difficile avec l'augmentation de la pratique de financement par projet. Les deux plus importants bailleurs de fonds sont donc le ministère de la Sécurité du revenu (provincial) et Développement des ressources humaines Canada (fédéral).

Plusieurs ont recours à des bénévoles pour siéger à leur conseil d'administration ou pour agir comme experts-conseils, neuf personnes en général, et pour la prestation de services, dix personnes en moyenne.

Les services dispensés par ces organismes varient en termes de durée et d'investissement. Certains sont offerts à tous les répondants, tandis que d'autres ne sont disponibles qu'à un nombre limité d'individus. Les services sont globalement les suivants (Bourdon, 1997 : 14) :

- accueil et évaluation des besoins;
- établissement du profil d'employabilité;
- élaboration d'un plan d'intervention individualisé;
- orientation professionnelle;
- techniques de recherche d'emploi;
- information sur le marché du travail;
- stage ou séjour d'immersion sur le marché du travail;
- suivi et support individuel après l'insertion sur le marché du travail;
- contact auprès des employeurs;
- formation professionnelle à l'interne avec ressources internes;
- formation professionnelle à l'externe avec ressources externes;
- aiguillage vers d'autres organismes.

Parmi ces services, l'accueil et l'évaluation des besoins, l'établissement d'un profil d'employabilité, l'élaboration d'un plan d'intervention individualisé, les techniques de

recherche d'emploi, l'information sur le marché du travail, le suivi et support individuel après l'insertion sur le marché du travail et les contacts auprès des employeurs sont offerts à tous les participants. Par contre, les services d'orientation professionnelle, les stages en milieu de travail et la formation sont offerts dans une plus faible proportion. L'aiguillage de clients vers d'autres organismes est une pratique assez courante, en fait rares sont ceux qui ne le font jamais (Bourdon, 1997 : 13).

2.5.2.4 Évaluation et conflit avec l'État

Interrogés par Wolfson et Lodzinski (1997 : 16), les travailleurs et travailleuses des organismes de retour au travail en milieu communautaire ont identifié l'expertise en counseling, la formation et préparation à l'emploi, les liens avec la collectivité, l'habileté à bien travailler avec les clientèles spécifiques, la flexibilité et l'adaptabilité en développement de programmes comme étant les principales forces de l'approche avec laquelle ils travaillent. Ils se sont cependant jugés vulnérables à cause du manque de diversité dans le financement, de la faible reconnaissance de la pratique et du peu de capacité à faire reconnaître leur certification, de l'absence d'une voix commune et forte – étant donné la petitesse et l'isolement des organismes- et du rôle de défense joué par certains organismes et qui pourrait les empêcher de s'adapter à un nouvel environnement plus compétitif.

De manière générale, les intervenants croient que ce mode de fonctionnement spécifique assure un parcours plus harmonieux et transparent pour la clientèle qui n'a pas à recommencer à chaque fois auprès d'un nouvel organisme. C'est ce qu'on appelle « l'approche client » (Bourdon, 1997 : 85). Cette préoccupation de poursuivre bien au-delà de l'intégration pose la question de la capacité du marché du travail d'intégrer tous ces candidats et résulte parfois en projets expérimentaux qui entraînent l'ouverture de portes d'entrée ou même carrément la création de nouvelles places sur le marché du

travail, comme c'est le cas des entreprises d'insertion et des initiatives d'aide à la création d'entreprises. Pour cette clientèle « étiquetée », la modification de la perception des employeurs à leur égard (campagne de sensibilisation, colloque et promotion) peut enfin multiplier leurs chances d'insertion.

Les stratégies utilisées par les organismes peuvent aussi avoir des effets pervers. L'étude « Jeunes » de Degenne et collaborateurs (1991) sur la qualité des emplois obtenus lors du passage par ce type de formation et un stage en milieu de travail révèle que l'école et les annonces sont plus efficaces pour la fraction de la population ayant les diplômes les plus élevés et conduisent souvent à des emplois de meilleure qualité. Il semble donc que le diplôme joue un rôle de filtre dans l'accès à l'emploi et que celui obtenu par le biais d'un organisme communautaire n'ait pas la même valeur aux yeux des employeurs que celui obtenu sur les bancs de l'école.

Pour reprendre l'expression de Beausoleil et collaborateurs (1988), cette « prise en charge par le milieu » comporte un ensemble de limites à ne pas négliger. Tout d'abord, la variation des ressources existantes et futures, associée à un problème de continuité, rend les structures d'entraide fragiles et parfois instables. Peu de structures sont maintenant mises sur pied et plusieurs disparaissent rapidement, vivotent ou sont carrément intégrées à des institutions. Il faut également mentionner un problème de fonctionnement provenant d'une difficile gestion des besoins de chacun et des limites créées par la grande circulation des personnes, qui nuit à la préparation d'une relève.

Les questions du financement et de la gestion des ressources demeurent évidemment centrales et sont à la source de plusieurs des autres problèmes. Si plusieurs structures d'entraide parviennent à fonctionner sans support gouvernemental et sans se doter d'un statut juridique, leur développement demeure limité. En général, passé un certain seuil d'activités, le milieu lui-même peut difficilement supporter un ou de multiples groupes

d'entraide plus formels. La nécessité d'établir un type de coordination plus ferme, semble nuire également à la survie de ces organismes. Sans qu'il soit question de créer des superstructures qui consomment temps et ressources humaines, il faut souligner que les structures d'entraide souffrent souvent d'un éparpillement qui les empêche de puiser à même des expériences et des acquis pourtant accessibles.

Il va sans dire que ces divergences de pratiques et la dépendance financière entraînent de nombreuses tensions entre l'État et le milieu communautaire. De plus, les programmes gouvernementaux (provinciaux et fédéraux) vont vers des diminutions de services pour des clientèles qui sont sans revenu (aucune aide gouvernementale). Les organismes se préparent donc présentement à faire face à la concurrence dans une situation de financement où le client pourra choisir son fournisseur de formation. Les organismes pensent qu'ils peuvent davantage faire concurrence aux formateurs privés qu'aux institutions publiques (collèges, commissions scolaires et universités). Le marketing local, le perfectionnement des ressources humaines et la coopération entre les organismes sont les stratégies actuellement retenues par ces derniers afin d'améliorer la situation concurrentielle.

2.5.3 Les programmes gouvernementaux

2.5.3.1 Historique et objectifs des programmes

Au Québec, les préoccupations liées aux programmes ou autres formes d'aide aux prestataires de la sécurité du revenu ne sont pas récentes. Les interventions gouvernementales en la matière sont apparues au début des années 1980 et de nombreux changements sont survenus depuis. Le taux de chômage frôlant les 14 % en 1983 et l'augmentation inquiétante du nombre de chômeurs de longue durée amenèrent l'État québécois à réagir en introduisant de nouveaux outils conçus pour répondre aux besoins de cette nouvelle clientèle chômeuse. Depuis 1984, ce sont les personnes « aptes au travail » qui représentent la majorité de la population en chômage. On assiste de plus à une augmentation vertigineuse de la présence des jeunes dans le système d'aide sociale. Cette situation explique donc le choix fait par le Québec en 1984 de s'orienter prioritairement vers l'amélioration de l'employabilité des jeunes prestataires de la sécurité du revenu.

Selon Morin (1994 : 35), *ce ciblage des moins de 30 ans résulte d'une double situation : d'une part, ils sont les premières victimes de la crise, d'autre part, le régime d'aide sociale de l'époque ne leur accorde qu'une fraction du montant couvrant les besoins essentiels, les barèmes étant établis en fonction de l'âge (moins de 30 ans, plus de 30 ans)*. C'est donc la clientèle des 33-44 ans qui a vu ses rangs de prestataires gonfler au cours des années suivantes. Aussi, pour ne pas voir disparaître la capacité de travail de ce groupe d'âge, une nouvelle réforme est mise en place en 1989 qui se fonde cette fois sur des critères d'aptitude au travail (APTE, Action positive pour le travail et l'emploi) et élimine la sélection en fonction de l'âge. Quatre grandes catégories sont créées : les disponibles et non disponibles; les participants et non participants. L'incitation à participer devient ainsi très forte puisque le statut de participant s'accompagne du plus haut niveau de prestation.

Au Québec, les objectifs de l'employabilité sont définis en fonction de l'insertion professionnelle : choix d'emploi, exigences de qualification, orientation, compétences à perfectionner, etc. En résumé, il est juste de dire que l'ensemble de ces mesures visent, par des moyens différents, l'amélioration des caractéristiques de l'offre de travail des prestataires par la formation en établissement ou en entreprise, par l'acquisition ou le maintien d'habitudes et d'habiletés de travail dans le créneau communautaire (Extra), et par le recours à des services externes de main-d'œuvre adaptés à certains types de clientèles (SEMO). Le programme de subvention salariale PAIE vise enfin la stimulation de la demande de main-d'œuvre en incitant les employeurs à embaucher des prestataires grâce à des subventions couvrant une partie du salaire de ces derniers (Morin, 1994 : 36).

2.5.3.2 Principales mesures institutionnelles

L'objectif de cette section est, tout d'abord, de présenter un portrait schématique des mesures d'employabilité et d'intégration au marché de l'emploi qui ont été expérimentées et évaluées au Québec et au Canada au cours des dernières décennies, pour ensuite discuter plus en profondeur de leur efficacité. Ces renseignements proviennent majoritairement du ministère de la Sécurité du revenu du Québec et sont résumés dans le document de Sylvestre (1994). Dans le cas des programmes reliés à l'assurance-emploi (programmes fédéraux) les renseignements sont rapportés dans le document de Park, Riddell et Power (1994).

Il est possible de catégoriser l'ensemble des mesures en trois grands blocs : la formation en institution ou en entreprise, à caractère général ou reliée à un métier spécifique; les mesures d'orientation et de soutien liées à la recherche d'emploi; et les mesures de création d'emploi. Ces dernières comprennent diverses formes de stages rémunérés, des subventions aux organismes communautaires (subvention salariale et subventions de

fonctionnement plus globales) ou à des entreprises privées (généralement des subventions salariales) et le soutien à l'emploi autonome.

Dans la catégorie des programmes de formation, on retrouve les mesures de *rattrapage scolaire* (alphabétisation, présecondaire, formation professionnelle, etc.) et les *stages en milieu de travail* (SMT; courte durée 4 à 12 semaines et longue durée 13 à 52 semaines). Il existe aussi un *programme de retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale*. Au fédéral, Park et collaborateurs (1994) ont relevé trois programmes sous cette rubrique : les *stagiaires payants*, le *programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre* et les *clients DIR* (c'est-à-dire des personnes qui, de leur propre initiative, poursuivent des études, généralement de niveau collégial ou universitaire, à temps partiel mais qui demeurent admissibles à l'assurance-emploi parce qu'elles sont toujours à la recherche active d'un emploi). Le programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre aide les employeurs à former des travailleurs pour que ceux-ci acquièrent des compétences dans des domaines touchés ou menacés par une pénurie de main d'œuvre puisse transférer ces compétences à d'autres secteurs de l'industrie. Enfin le programme *Intégration professionnelle* vise les personnes qui éprouvent de la difficulté à accéder au marché du travail, particulièrement les jeunes, les décrocheurs et les personnes fortement défavorisée sur le plan de l'emploi.

Notons pour conclure la description de cette catégorie que lors de l'annonce de la réforme de l'assurance-chômage en 1995, le gouvernement fédéral décidait de confier ses compétences en matière de formation aux provinces. En répondant ainsi aux revendications de ces dernières, le fédéral tentait ainsi de favoriser la coordination des programmes provinciaux et fédéraux et d'éviter les dédoublements. Malgré cette annonce, le gouvernement fédéral lança néanmoins un nouveau programme appelé « prêts et subventions de perfectionnement » (prêts et bourses pour couvrir des frais d'étude, de perfectionnement, de garde, de transport, etc.).

On retrouve dans la catégorie des « mesures d'orientation et de soutien liées à la recherche d'emploi » des programmes tels que l'*encadrement personnalisé de la clientèle non participante*, l'*évaluation de la clientèle de la sécurité du revenu par des spécialistes* ainsi que des projets *Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité* (RADE). Quoi qu'ayant un profond ancrage et des pratiques communes avec le milieu communautaire, les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) peuvent également être classés dans cette catégorie. Certains se spécialisent d'ailleurs dans l'intervention auprès des jeunes.

Les mesures de création d'emploi, dernière catégorie, regroupent globalement les programmes *EXTRA* qui offrent un stage de travail en milieu communautaire, ainsi que le programme *PAIE* qui offre une subvention salariale partielle (26 semaines) aux entreprises privées et intégrale de 100 % aux municipalités et aux organismes communautaires. Au fédéral, le programme *développement de l'emploi* distribue également des fonds pour l'intégration de chômeurs de longue date en milieu de travail[10].

Cette révision des mesures offertes aux jeunes québécois met en évidence l'importance de plus en plus grande que les gouvernements accordent à l'entrepreneurship comme source d'emplois pour les jeunes (comme pour les adultes d'ailleurs).

2.5.3.3 Critique et évaluation

Afin de pouvoir mesurer l'efficacité et le rendement des différents programmes, il importe d'avoir en main certaines données qui ne sont que très rarement disponibles, parce que non calculées. Ainsi, dans une recherche expérimentale sur la question, David Long (1994 : 27)

---

[10]Voir le tableau 3 à l'appendice I pour un compte rendu plus détaillé des programmes jeunes d'insertion en emploi.

soulève l'utilité de deux variables dans ce type de calculs. Premièrement, il faut à son avis connaître les impacts nets de chaque programme ou politique sur les revenus, les sommes versées à l'aide sociale et autres données pertinentes. Les résultats
qui sont habituellement disponibles sont bruts, ce qui fait que le succès des programmes est toujours surévalué, puisqu'ils tenaient compte de toutes formes d'améliorations de situation. Deuxièmement, il est nécessaire de connaître le coût net du programme. Les administrateurs connaissent là encore le coût brut des programmes, ce que doivent payer les organismes chargés de les administrer. Toutefois, il se peut qu'une partie de ces dépenses eût été encourue même en l'absence du programme.

Il existe déjà plusieurs mesures de réussite. Il est en effet possible de mesurer le pourcentage de personnes ayant un emploi quelques mois après la participation, le nombre de mois d'emploi au cours de cette période ou le nombre de personnes qui ont occupé au moins un emploi. L'État peut également calculer le nombre de personnes qui ne sont plus dépendantes des programmes gouvernementaux après un certain temps. Il faut cependant faire preuve de prudence ici aussi, car il est facile de déduire que le programme a été une réussite si l'individu n'est plus dans les rangs de prestataires de son gouvernement ou de son ministère, mais est tout simplement passé dans les rangs d'un autre (par exemple, assurance-emploi vers sécurité du revenu, prêts et bourses vers sécurité du revenu, etc.). L'amélioration du taux de salaire par rapport à l'emploi occupé avant la période de chômage est un troisième type de mesures de succès. Certains essaient enfin d'établir un taux de rendement de l'intervention gouvernementale en comparant les bénéfices publics et les bénéfices privés aux coûts du programme (Rose, 1997 :3).

L'évaluation générale des programmes de formation, résumée par Sylvestre (1994 : 25-29), démontre qu'au Québec les mesures de rattrapage scolaire ainsi que les stages en milieu de travail obtiennent des résultats tout à fait mitigés. En effet, les personnes ayant participé à un programme entre 1987 et 1991 ont, quatre ans plus tard, autant de chances que les

non participants de se retrouver à l'aide sociale. Sept et dix-neuf mois après leur participation, les participants n'ont pas plus souvent d'emploi et n'ont pas exercé un emploi plus longtemps que les non participants. Autre problème, le programme de rattrapage scolaire dure souvent plusieurs années et les résultats indiquent qu'il existe un risque de prolongement de la durée du séjour à l'aide sociale de sept mois en moyenne chez les personnes nouvellement arrivées à l'aide sociale. Les résultats sont par contre plus encourageants du côté des stages en milieu de travail. Les deux tiers reçoivent effectivement une attestation et 30 % occupent un emploi dans les six mois suivant le stage. Au fédéral, l'impact sur la probabilité de trouver un emploi est globalement négatif ou nul.

Les mesures d'orientation et de soutien liées à la recherche d'emploi remportent généralement des cotes nulles ou positives, ce qui veut dire qu'elles ont des taux de placement un peu plus élevés que la moyenne. Dans les SEMO-Jeunes, les participants qui sont dirigés vers la formation se trouvent ensuite un emploi dans une proportion de 80 % (Rose, 1997 :7). Dans ces cas, la formation professionnelle donne de meilleurs résultats que la formation générale et la formation de longue durée réussit mieux que la formation de courte durée.

Les mesures de création d'emploi se classent, somme toute, assez bien. Pour les évaluateurs, le fait d'avoir participé contribue à l'amélioration de l'employabilité des stagiaires. Aussi, sept mois après leur participation à un programme EXTRA, 23 % ont occupé au moins un emploi, comparativement à 13 % de leur groupe contrôle. Dix-huit mois après, l'écart est de 10 points de pourcentage, les salaires semblent être légèrement supérieurs et les emplois sont un peu plus stables que ceux occupés par les membres du groupe contrôle. On constate malheureusement que 17 % des participants reviennent à l'aide sociale et que 42 % se retrouvent à l'assurance-emploi (le programme PAIE permet de se qualifier pour l'assurance-emploi) trois mois après la fin de la participation. Il faut

de plus reconnaître que 51,6 % des emplois en entreprise privée auraient été créés de toute façon alors que ce pourcentage n'est que de 10 % dans le cas des organismes communautaires ou publics.

Du côté britannique, l'étude de White (1990 : 533) révèle que l'absence « d'avantages compétitifs » chez les jeunes chômeurs qui ont complété une formation dans leurs emplois précédents est un problème majeur des programmes d'insertion tout comme l'impression de perte de valeur des compétences accumulées pour l'obtention d'un nouvel emploi. Selon lui, le manque d'informations et la mauvaise circulation de celles-ci sont ici encore à blâmer. Les qualifications peuvent être interprétées par les employeurs comme le signal d'une attitude ou d'une capacité générale. La formation et l'expérience spécifique pour un emploi sont plus difficiles à évaluer par un employeur, précisément parce qu'elles ne sont ni standardisées, ni comparables. Pendant la longue période de chômage, les signaux que constituent les diplômes semblent devenir plus importants alors que ceux qui proviennent de l'apprentissage et de l'expérience concrète semblent disparaître totalement. Pour l'ensemble des programmes de formation destinés aux chômeurs, le problème de la reconnaissance de cette formation est un enjeu fondamental.

En France, la faible part de marché occupée par les agences publiques de placement par rapport aux autres canaux a été souvent mise en évidence dans la littérature. Il y a trente ans, Ree (1966) indiquait que les principales critiques des employeurs américains à l'encontre des agences publiques résidaient dans la faible sélection et la lenteur des procédures. Notamment, les agences n'envoyaient pas les candidats les plus adaptés mais ceux qui avaient le plus besoin d'un emploi. Le travail de Degenne et collaborateurs (1991) souligne encore aujourd'hui le faible classement qu'occupe l'agence relativement à la qualité de l'emploi proposé aux chômeurs. Cependant, les différentes études s'entendent sur le fait que les individus accédant à l'emploi par cette méthode appartiennent aux populations les plus défavorisées, et plus spécifiquement en regard de la formation et des relations

sociales. Les entreprises de leur côté se disent globalement satisfaites de leur rôle sans toutefois juger que l'agence est le moyen le plus efficace pour la recherche de candidats. L'agence peut, dans certains cas, répondre aux exigences de flexibilité de l'entreprise en proposant des emplois à faible coût pour l'employeur et elle peut également les aider à réduire leurs coûts de sélection et de recherche en filtrant les candidats.

2.6 Conclusion

Après une révision des trois principaux modes d'accès à l'emploi que sont l'approche institutionnelle – basée sur un ensemble de mesures et de programmes d'employabilité – l'approche communautaire – offrant également divers programmes et formations tout en étant davantage orientée vers un développement global de l'individu – et l'approche informelle – souvent utilisée en combinaison avec l'une des deux précédentes et reposant généralement sur un ensemble de contacts et de réseaux, il devient possible de dégager un ensemble de pistes de recherche cohérentes.

Une revue non exhaustive des multiples mesures et programmes aussi bien gouvernementaux que communautaires permet de constater le rôle croissant accordé par ces derniers au démarrage d'entreprise comme lieu d'insertion professionnelle. Créer son propre emploi semble largement perçu comme étant la solution ultime au manque d'emploi dans les secteurs traditionnels. Selon ces intervenants, et malgré les risques inhérents au statut de travailleur autonome, particulièrement chez les jeunes sans réseaux de contacts et sans expérience, cette forme de création d'emploi peut avoir des effets remarquables. Les jeunes entrepreneurs questionnés sur le sujet font d'ailleurs un bilan fort positif de leur expérience qu'ils qualifient d'enrichissante sur le plan personnel et professionnel et de stimulante aux niveaux de la créativité et de la confiance en soi, et qui leur procure un sentiment de fierté provenant à la fois de la satisfaction de leurs clients mais également de

la qualité de leur produit. Ils admettent néanmoins que leur survie aurait été plus que menacée sans le support financier de la famille, d'amis ou d'autres sources de revenus (travail à temps partiel). Le problème d'accès au capital monétaire ainsi que le manque d'information sur les programmes et autres sources de financement disponibles sont donc les principaux obstacles à surmonter.

Conscient de l'idée que les jeunes souffrent d'un éloignement de l'entreprise, l'ensemble des intervenants sont convaincus de l'absolue nécessité de combler ce manque d'expérience professionnelle le plus rapidement possible. L'idée de formation en alternance (école ou centre de formation/entreprise) a maintenant été étendue aux différents publics touchés par un risque d'exclusion, mais cible encore les jeunes notamment dans le cadre du nouveau Régime d'apprentissage (Emploi-Québec/ MEQ). L'entreprise est ainsi encouragée à faire un effort d'accueil et de formation des jeunes et de chômeurs en difficulté. Loin de l'efficacité totale, cette formule souple peut cependant prendre de multiples formes en passant de la formation sur le tas à la formation externe.

En dépit des efforts consentis, le mouvement d'exclusion se poursuit et tous conviennent de l'importance de maintenir en activité les individus qui ne peuvent se trouver un travail dans l'immédiat. Est-ce un manque et/ou une mauvaise circulation de l'information qui en sont responsables ou une absence de réseaux sociaux suffisamment étendus pour permettre un accès efficace aux ouvertures du marché? Plusieurs auteurs le croient. Aussi il est raisonnable de croire que l'accès à l'emploi des jeunes se réalisera dorénavant à travers des pratiques marquées par une combinaison des diverses méthodes de recherche d'emploi, et ce malgré une situation économique généralement plus saine que celle des années 1980 et du début des années 1990. De nouvelles solutions doivent donc être élaborées et rapidement mises à exécution pour que la croissance économique que connaît actuellement le Québec et le Canada se traduise par une baisse structurelle du chômage des jeunes, c’est-à-dire par la création d’emplois durables. Il existe en effet une différence

fondamentale entre les notions de développement[11] et de croissance[12]. Une montée du taux de croissance économique est effectivement, bien qu'incorrectement, traduite en termes d'améliorations directes sur l'emploi par les politiciens et les médias alors qu'elle n'a, la plupart du temps, que peu d'effet réel sur l'emploi. De plus, une bonne croissance économique ne correspond malheureusement pas nécessairement à une bonne redistribution de la richesse et à une création suffisante de nouveaux emplois, et elle ne garantit surtout pas que les jeunes pourront en bénéficier.

Conformément à ce qui a été mentionné plutôt, l'analyse de réseaux permet d'explorer un large éventail de relations sociales dans le cadre d'une structure souvent, mais non exclusivement, informelle. Ce caractère informel de l'environnement où se matérialisent les relations pose toutefois la question de la méthodologie de recherche. C'est donc avec l'objectif de surmonter adéquatement cette difficulté particulière qu'une vue d'ensemble des divers types de regroupement, de leurs principales caractéristiques, de la nature des relations y ayant court, du type de communications qu'on y pratique et de leurs performances, fut d'abord présentée. La clarification de ces notions et théories a également permis d'explorer les quelques méthodes de recherche qui se sont jusqu'ici avérées efficaces lorsque mises en pratique dans de telles circonstances.

Depuis maintenant quelques décennies, les possibilités de l'approche réseau ont été confirmées par des sociologues, anthropologues et économistes dont les recherches ont porté sur un ensemble de problématiques liées à la vie sociale, telles que les relations maritales, la recherche d'emploi, le règlement de conflits et le comportement des électeurs lors de campagnes électorales.

---

[11]Dimension qualitative renvoie à des préoccupations associées à la répartition des richesses, et non seulement à leur augmentation, ainsi qu'au contenu de l'augmentation de la production (PIB). Voir Tremblay, 1994 : 58.
[12]Dimension quantitative fait référence à une hausse de la production nationale, du PIB, etc. Voir Tremblay, 1994 : 58

En analysant les relations interpersonnelles, ces auteurs ont voulu comprendre comment les membres de divers réseaux en viennent à utiliser des ressources, souvent impossible à produire et non marchandables, afin d'améliorer leurs conditions de vie. La présente réflexion fouille justement ces relations internes afin d'expliquer l'activité réelle des réseaux.

CHAPITRE 3
LES RÉSEAUX COMME MÉTHODE D'ANALYSE

3.1 Introduction

Ce chapitre, à caractère méthodologique, sera consacré à la détermination et la compréhension de la nature des relations intra-réseau. Pour ce faire, les notions d'affinités, de fréquence, de densité, de force des liens et de multiplexité seront d'une grande utilité. Une seconde partie portera essentiellement sur l'examen des formes de communication utilisées au sein des réseaux afin de comprendre la division des tâches qu'on y pratique ainsi que les formes de communications utilisées pour en informer leurs membres.

Quoique l'ensemble de ces démonstrations et précisions méthodologiques ne soient pas ensuite reprises intégralement lors de la réalisation de notre propre étude, ces informations favorisent une meilleure compréhension des modèles de prise de décisions collectives et de mesure de performance, ou des résultats obtenus par certains types de réseaux, tels que ceux dits « de recherche d'emploi ». Cette section inclura aussi une courte typologie inspirée des ouvrages de Lemieux (1982), Granovetter (1973, 1982), Degenne et Forsé (1994) sur l'étude des réseaux sociaux. La dernière partie veillera enfin à identifier les diverses stratégies de vérification applicables à ce type de problématique.

3.2 Les réseaux informels et leurs représentations

3.2.1 La théorie des graphes

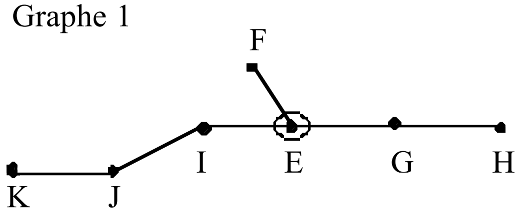
La recension des travaux montre qu'il existe plusieurs façons de mener une enquête de réseau, de collecter et de synthétiser les données pertinentes. Ceux qui recueillent des données quantitatives administrent généralement un questionnaire fermé par la poste, en personne, au téléphone et, maintenant, par courrier électronique. Lorsque l'enquête vise à recueillir des données plus qualitatives, les chercheurs ont le plus souvent choisi l'entrevue en personne, sauf dans les cas des réseaux d'interaction où ils ont principalement opté pour un journal rempli au fil des heures et des journées de la période retenue. De plus, la nécessité de recourir fréquemment à de longues périodes d'enquête entraîne souvent le rejet de l'étude des réseaux interactifs par le recueil de journaux ou par l'observation d'interactions routinières.

Une étude des principales méthodes d'observation de communications informelles a permis de constater comment ce type de recherche peut conduire à de vastes enquêtes quantitatives. Toutefois, ce genre d'investigation ne permet pas de dégager de façon directe et précise les structures et les multiples relations sociales unissant les membres des réseaux. Aussi, pour atteindre un niveau de compréhension approfondi des structures d'un réseau, il est préférable d'avoir recours à des méthodes d'enquête plus systématiques. Tel que mentionné dans une section antérieure, le langage des graphes offre effectivement les outils nécessaires à une description des aspects formels de réseaux sociaux. À partir des démonstrations et explications provenant des ouvrages de Lemieux (1982 : 47) et de Degenne et Forsé (1994 : 77), voici donc quelques éléments d'introduction à la théorie des graphes.

Il faut tout d'abord savoir qu'il est possible de représenter un réseau social par un graphe. Ce graphe est une forme mathématique composée de points et de lignes reliant ces points, ou plus techniquement, de sommets et d'arêtes. Les sommets correspondent aux acteurs du réseau et les arêtes, aux liens entre ces acteurs. Un graphe qui comporte plus d'une arête entre certains couples de sommets est alors appelé multigraphe. Un graphe orienté dont les sommets sont reliés dans une direction précise sera appelé digraphe. Enfin, les arêtes d'un graphe orienté se nomment arcs. Dans un graphe orienté, les arcs peuvent être orientés en un seul sens ou dans les deux. Lorsque les liens entre acteurs sont représentés par des arcs plutôt que par des arêtes, ils sont appelés connexions.

La base de la théorie des graphes se concentre généralement sur le mouvement d'un sommet vers l'autre (d'un acteur à l'autre). Il est donc possible de savoir qu'un acteur, dans un graphe orienté, est un descendant d'un autre acteur lorsqu'il peut être atteint par le premier, son ascendant. Un sommet dont tout autre sommet est un descendant est une racine. La séquence des arcs qui mène de l'ascendant au descendant est un chemin. Dans un graphe non orienté, une chaîne désigne une séquence continue d'arêtes. Le graphe 1 réunit l'ensemble de ces informations et représente en même temps un réseau personnel en forme d'étoile.

Graphe 1



Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 48.

Dans ce réseau personnel, Ego (E) occupe la place de racine face aux six autres acteurs (F, G, H, I, J, K). Ce type de réseau est également appelé graphe marqué car un ou plusieurs sommets sont identifiés. Si l'on considère E comme ascendant, trois chemins de longueur

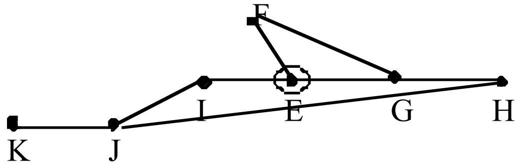
diverse mènent aux autres acteurs, les descendants. Par exemple, un chemin de longueur 1 mène à F et de longueur 2 à H. Le graphe 1 pourrait donc représenter le cas d'un individu (E) et de trois amis intimes (I, F et G), qui eux entretiennent d'autres amitiés fortes avec K, J et H.

L'ensemble des sommets d'un graphe G est habituellement désigné par X et l'ensemble des arcs par U. L'arc qui va d'un sommet x_i à x_j est dit de la forme (xi, xj). Un graphe G= (X, U) est un couple constitué par :

1) un ensemble de sommets X= $\{x_1, x_2, ..., x_n\}$
2) une famille d'arcs U=$\{u_1, u_2, ..., u_m\}$ éléments du produit cartésien XxX= {(x, y)/x ? X, y ??X}
3) une chaîne sera représenté par L= $\{U_1, U_2, U_3\}$

Dans un réseau en forme de zone, les acteurs reliés directement ou indirectement à Ego ont aussi des liens entre eux et un Ego dispose de plus d'un chemin pour rejoindre certains d'entre eux. L'étoile du graphe 1 devient donc une zone dans le graphe 2 si l'on ajoute un lien entre F et G, ainsi qu'entre H et J. La zone se distingue donc de l'étoile parce qu'elle contient des cycles ou des circuits. Le graphe 2 traduirait donc la réalité d'un réseau personnel ou social dans lequel un individu (E), qui tient la position de noyau central, utiliserait parfois un intermédiaire (G) pour faire circuler une information à un autre membre (F) et ce, malgré le fait qu'il connaisse bien cet individu.

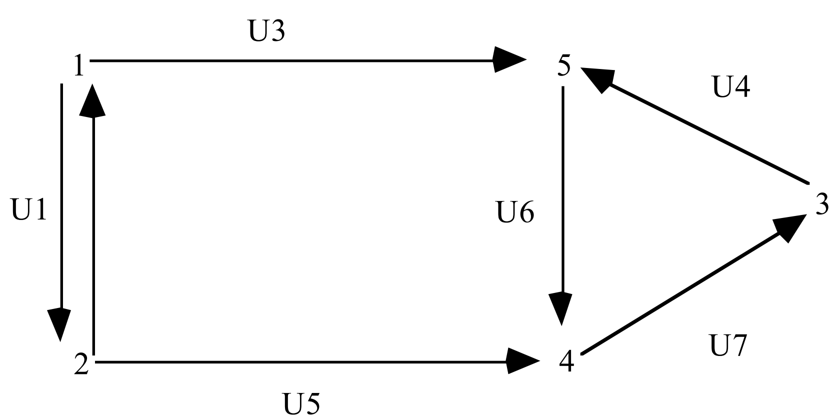
Graphe 2



Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 49.

Une chaîne dont le sommet initial et le sommet terminal coïncident et qui n'emprunte pas deux fois la même arête est appelée un cycle. Dans le deuxième graphe, E, F et G forment un cycle, ainsi que E, G, H, J et I. Un circuit est aussi détectable lorsque le graphe est orienté et que le cycle est parcouru dans un seul sens. Par exemple, si E va vers F, F vers G et G vers E. On constate alors qu'il n'y a pas de cycle ou de circuit dans le premier graphe. Il s'agit d'un arbre qui peut être qualifié de connexe sans cycle, car aucun sommet n'y est isolé.

Figure 1 : chaîne, circuit, chemin et cycle



Source : Degenne, Alain et Michel Forsé, (1994). *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*, Paris : Éditions A. Colin, page 78.

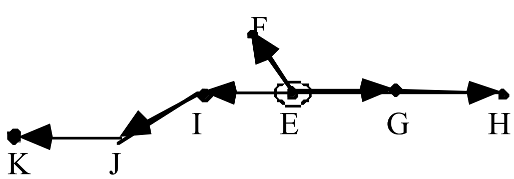
À partir de la figure 4, on constate à quoi ressemble une chaîne et comment elle peut se traduire : L= {U1, U5, U6}. Un cycle prendra la forme de C={U2, U3, U6, U5}, L={U2, U3, U6, U7} constituera un chemin, et C= {U6, U7, U4} représentera un circuit.

On dira qu'un graphe est complet si, pour toute paire de sommets (x, y), il existe au moins un arc de la forme (x, y) ou (y, x). Or, la densité d'un graphe pourra être calculée en faisant le rapport entre le nombre d'arcs de ce graphe et le nombre d'arcs que comporte le graphe complet ayant même nombre de sommets. Aussi, si Card (U) = K et Card de (X) = N, la densité est :

$$\frac{K}{N\,(N-1)}$$

Dans les graphes orientés, il y a arborescence à partir d'une seule racine (par exemple E dans le graphe 1) quand aucun arc ne se termine en cette racine et quand un arc, et un seul, se termine en tout sommet différent de cette racine. Le graphe 1 serait une arborescence si tous les arcs étaient orientés vers l'extérieur, comme ci-dessous (Graphe 3). Enfin, comme l'arbre, l'arborescence est une étoile. Aussi, le graphe 3 pourrait bien représenter le cas d'un jeune chômeur (E) et de ses trois derniers employeurs (F, I et G) qui eux, connaissent d'autres propriétaires d'entreprise dans le même domaine.

Graphe 3 : L'arborescence

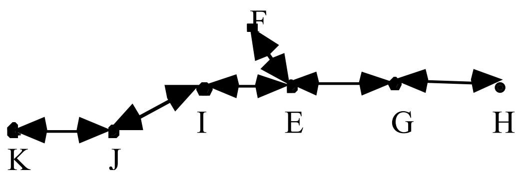


Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 49.

Les trois graphes présentés jusqu'à présent étaient tous connexes, car on pouvait y retrouver une chaîne entre deux sommets quels qu'ils soient. Dans les graphes orientés ou digraphes, la connexité peut prendre différentes formes : la connexité simple, la connexité quasi forte, la connexité semi-forte, et la connexité forte. Les graphes non connexes peuvent également être ajoutés à cette liste. En prenant pour modèle le graphe 1, un graphe sera fortement connexe s'il existe deux chemins reliant, en directions opposées, deux sommets quels qu'ils soient. Le réseau sera fortement connexe si chacune de ses

arêtes représente deux arcs orientés dans les deux sens (Voir Graphe 4). Il s'agira par contre d'une connexité forte très vulnérable car dès l'instant où l'un des arcs sera supprimé, la connexité du réseau perdra automatiquement sa force.

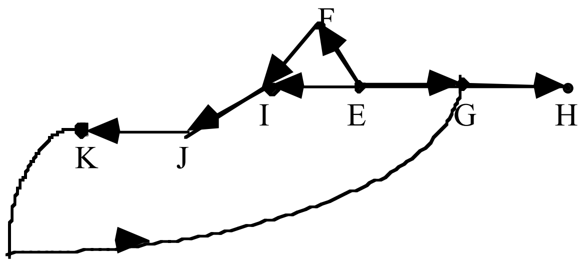
Graphe 4 : la connexité forte



Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 51.

La connexité semi-forte se caractérise par l'existence d'au moins un chemin entre deux sommets quels qu'ils soient (voir Graphe 5). Elle est considérée comme une forme inférieure de connexité par rapport à la connexité forte.

Graphe 5 : la connexité semi-forte



Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 52.

L'utilisation d'une sociomatrice associée à un graphe permet de décrire plus clairement les traits caractérisant un graphe. Si M est cette matrice, à chacune de ses lignes correspond un sommet G. Cette ligne est généralement représentée par m_{ij}. Si la connexion d'un acteur (ligne) à un autre (colonne) est marquée par 1, et que l'absence de connexion est marquée par 0, la matrice pourra prendre les formes suivantes.

Tableau 4 : Les sociomatrices

	E	F	G	H	I	J	K
E	1	1	1	1	1	1	1
F	0	1	1	1	1	1	1
G	0	0	1	1	0	0	0
H	0	0	0	1	0	0	0
I	0	0	1	1	1	1	1
J	0	0	1	1	0	1	1
K	0	0	1	1	0	0	1

Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 53.

ou

mEE=1 mEF=1 mEG= 1 mEH=1 mEI=1 mEJ=1 mEK=1

$m_{FE}=0$ $m_{FF}=1$ $m_{FG}=1$ $m_{FH}=1$ $m_{FI}=1$ $m_{FJ}=1$ $m_{FK}=1$

$m_{GE}=0$ $m_{GF}=0$ $m_{GG}=1$ $m_{GH}=1$ $m_{GI}=0$ $m_{GJ}=0$ $m_{GK}=0$

$m_{HE}=0$ $m_{HF}=0$ $m_{HG}=0$ $m_{HH}=1$ $m_{HI}=0$ $m_{HJ}=0$ $m_{HK}=0$

$m_{IE}=0$ $m_{IF}=0$ $m_{IG}=1$ $m_{IH}=1$ $m_{II}=1$ $m_{IJ}=1$ $m_{IK}=1$

$m_{JE}=0$ $m_{JF}=0$ $m_{JG}=1$ $m_{JH}=1$ $m_{JI}=0$ $m_{JJ}=1$ $m_{JK}=1$

$m_{KE}=0$ $m_{KF}=0$ $m_{KG}=1$ $m_{KH}=1$ $m_{KI}=0$ $m_{KJ}=0$ $m_{KK}=1$

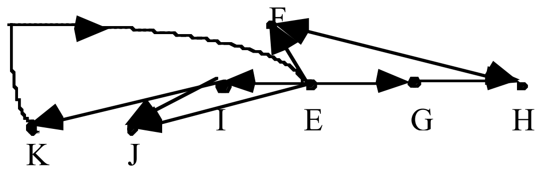
ou

$$M = \begin{bmatrix} 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 1 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 \end{bmatrix}$$

Nous ferons d’ailleurs appel à cette forme de représentation des liens en réseaux dans le cadre de notre propre recherche afin d’illustrer la forme des liens unissant les membres des réseaux étudiés.

Aussi, on dira d'un graphe qu'il est quasi fortement connexe quand il existe un ascendant commun à deux sommets quels qu'ils soient. Le graphe 3 obéit à cette définition car à partir de E, il est possible de rejoindre tout couple de sommets. La connexité quasi forte est toutefois très vulnérable puisque la suppression d'une seule connexion enlève au graphe cette forme de connexité (Voir Graphe 6).

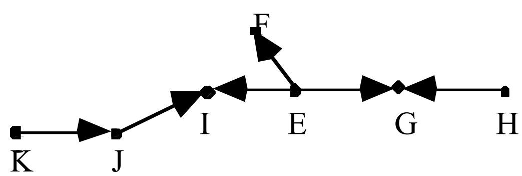
Graphe 6 : la connexité quasi forte



Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 54.

La connexité simple se caractérise par l'existence d'une chaîne entre deux sommets quels qu'ils soient. Or, un graphe sera simplement connexe dès qu'un acteur ne s'y trouve pas isolé, même s'il n'y a pas de centre qui puisse rejoindre chacun des autres acteurs (Voir Graphe 7).

Graphe 7 : la connexité simple



Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 55.

Enfin, un graphe est non connexe lorsque au moins un des sommets est isolé. Ce serait le cas du graphe 7 si l'on supprimait une connexion quelconque.

3.2.2 Typologie des études de réseaux

Lemieux, ayant retenu les voies de recherche présentées plus tôt dans le cadre de l'approche systémique, a ensuite élaboré une typologie des études d'appareils (institutions) ou de réseaux. À partir de cette typologie, nous présentons maintenant les grands axes de certaines de ces études, qui sont devenues, en quelque sorte, les classiques du genre.

Voici tout d'abord un tableau situant les diverses études en fonction des trois substrats de l'approche systémique, soit la forme, la substance et la fonctionnalité.

Tableau 5 : Typologie des études réseaux

fonctionnalité	Forme + substance +	Forme + substance -	Forme - substance +	Forme - substance -
+	Mayer Lemieux et al.	Granovetter	Barnes	Bott
-	Kapferer	Nadel Lorrain	Epstein	Radcliffe-Brown Cohen

Source : Lemieux, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe : Edisem, page 30.

Ce tableau indique que les auteurs situés dans la moitié supérieure ont produit des études pouvant aborder les trois substrats de l'approche systémique, tandis que ceux placés dans la moitié inférieure ne traitent réellement d'aucun de ces problèmes. Toujours selon Lemieux, en se limitant aux dichotomies entre les études de réseaux qui portent ou non une attention spéciale à la forme, huit types d'études, illustrées ci-haut, se dégagent. Dans le cadre de cet essai, la présentation des fondements théoriques sera limitée à quatre de ces études.

L'article publié par Barnes en 1954, étudiant, selon une perspective anthropologique, la population de l'île norvégienne de Bremmes, réunit à la fois les considérations de substance et de fonctionnalité. Il serait d'ailleurs le fondateur des recherches contemporaines sur les réseaux sociaux. Ses observations en Norvège lui permirent de distinguer trois champs sociaux différents qui regroupent les habitants de l'île : un champ à la base territoriale, un champ social (le système industriel) et celui des relations d'amitié et

de connaissance. Dans son étude, Barnes utilise le terme de réseau pour décrire un système de relations sociales qui se distingue principalement des deux autres par sa substance.

Selon Lemieux :

> *Par ces distinctions apportées entre les substrats des trois champs sociaux, dont celui des réseaux, l'étude de Barnes peut être qualifiée de substantielle. À l'intérieur du champ occupé par les réseaux, une distinction est d'ailleurs amorcée entre les « substrats de parenté, d'amitié et de connaissance. L'étude est également fonctionnelle, en ce que Barnes, à quelques reprises, signale les fonctions remplies par les réseaux. Ils servent, dit-il, à certaines activités sociales, comme l'entraide ou les loisirs. Ils servent aussi, comme les relations dans le système industriel, à trouver de l'emploi dans l'industrie de la pêche, ou encore dans d'autres entreprises* (1982 : 32).

Par contre, des auteurs comme Epstein (Lemieux, 1982 : 35) s'intéressent davantage aux descriptions événementielles que structurelles d'un réseau personnel. La recherche qu'il a menée au début des années 1960, en Rhodésie du Nord, va tout à fait dans ce sens. Dans le but de montrer qu'un Africain d'origine paysanne ne se trouve pas en milieu impersonnel dans une ville de 50 000 habitants, Epstein a recensé les contacts personnels d'un homme appelé Changa, tout au long d'une fin de semaine. S'intéressant surtout à la substance des différentes connexions que Changa réactive au cours de cette fin de semaine, l'auteur en vient à distinguer trois types de substrats, soient les liens de voisinage, les connexions de parenté et les connexions tribales.

Dans sa description des événements de la fin de semaine, Epstein dénote une absence presque totale de considérations par rapport à la forme et aux fonctions remplies par les connexions. Il note parfois l'utilité du réseau personnel pour l'obtention de services, mais très peu. Par contre, il se préoccupe du fait que le sujet de la situation de l'emploi et du chômage revient souvent dans les discussions de Changa. Il faut enfin noter qu'il s'agit

d'une étude portant exclusivement sur la substance et que le réseau personnel est ici pris en tant que sous-ensemble d'un système beaucoup plus étendu.

L'étude de Kapferer traitant d'un conflit en milieu de travail est la troisième étude qu'il est important de porter à l'attention des lecteurs. Préoccupé par la substance des relations mais n'ayant pas recours à des modèles mathématiques pour expliquer ses données et formaliser les réseaux à l'étude, Lemieux classe tout de même cette étude parmi les études formelles de la substance.

Kapferer distingue en effet cinq types de substrat dans les connexions personnelles des deux acteurs sous observation : la conversation, la plaisanterie, l'aide au travail, les services personnels et l'aide financière. Les trois derniers substrats sont de l'ordre de ce que Lemieux nomme les transactions (de biens ou d'informations), alors que les deux premiers sont plutôt de l'ordre des statuts. La conversation est en principe bilatérale mais les autres connexions peuvent être unilatérales ou bilatérales. En plus de la direction, Kapferer attache beaucoup d'importance au caractère simple ou multiple des connexions. Il montre que les connexions multiples, c'est-à-dire qui ont plus d'un substrat, sont généralement plus fortes que les connexions simples (qui n'ont qu'un substrat).

Contrairement aux autres exemples cités précédemment, cette étude de Kapferer illustre toutes les possibilités que recèle une monographie fouillée sur une situation particulière. Elle pose aussi avec précision des problèmes méthodologiques déjà soulevés, tels que l'analyse des rapports entre réseaux personnels et réseaux sociaux ainsi que les structures et les processus de réseaux.

Quelques mots sur l'étude de Mark Granovetter (1973) portant sur la force et la faiblesse des liens sociaux sont nécessaires avant de clore ce bref survol. Il s'agit bien ici d'une étude formelle de fonctionnalité. Granovetter (1973) fait en effet partie des auteurs qui « *voient*

dans la formalisation un moyen de dégager la fonctionnalité des réseaux sociaux par rapport à d'autres organisations » (Lemieux : 1982, 39).

Sans décrire l'étude qui sera exposée ultérieurement dans le texte, il semble néanmoins important de la situer en fonction des composantes qui viennent d'être décrites. Se limitant à la forme et à la fonctionnalité des réseaux, Granovetter (1973) (il met entièrement de côté les substrats pouvant expliquer certaines variations sur sa forme ou sa fonctionnalité. Plus spécifiquement, il se concentre sur l'impact que peut avoir la forme d'un réseau sur les fonctions remplies par celui-ci, car les liens faibles permettent souvent de bâtir des ponts entre les réseaux, ponts qui ont une grande importance dans la diffusion des informations sur les emplois. Granovetter (1973) arrive ainsi à consolider l'utilité des études de réseaux dans le passage entre le micro structurel et le macro structurel.

3.2.3 Principes et types de regroupements

Le peu d'ouvrages existants sur le sujet nous confronte de nouveau à la difficulté rencontrée au moment d'établir des critères qualifiant l'organisation d'un réseau. Trois approches proposant des principes pour reconnaître les différents réseaux et regroupements d'individus furent donc retenues. Tout d'abord, celle de Degenne et Forsé (1994 : 215) décrivant trois types de définition des groupements d'individus et fonctionnant simultanément dans le cadre d'un exercice de définition des cercles sociaux. Ensuite celle de Godbout et Charbonneau (1995 : 213) élaborée lors d'une recherche sur la circulation du don dans la famille. Et enfin, les principes de Wellman et Berkowitz (1988) permettant d'identifier les différentes formes d'unités structurelles dans les réseaux[13].

---

[13]De l'anglais *Structural Units*. Chez Parsons les unités structurelles représentent les rôles, les normes et les valeurs qui sont des unités hiérarchisées et organisées en système.

Chez Degenne et Forsé, le premier principe est celui de la cohésion. Au sein des réseaux de solidarité, le groupe se manifeste par les liens que les personnes qui le composent ont entre elles. La relation représentée est en général de type affinitaire (clubs d'artisanat, de recherche d'emploi, etc.).

Pour préciser ce principe de cohésion, il semble pertinent de glisser ici une courte référence au classement de Godbout et Charbonneau qui distinguent entre autres, les réseaux de personnes significatives ou importantes. Ces réseaux regroupent les gens considérés comme importants ou intimes par des individus cibles (famille, amis et collègues). Viennent ensuite les réseaux d'échange qui cherchent à cerner le ou les sous-ensembles du réseau d'un individu pour lesquels la probabilité d'échanges « gratifiants » est la plus élevée. Il s'agit donc d’identifier les situations et les catégories d'individus avec qui les échanges sont probables (maisonnée, parenté, voisins, amis, collègues ainsi que groupes formels et informels). Les réseaux interactifs terminent enfin ce classement. Ces derniers représentent les réseaux de personnes avec qui l'individu interagit de façon routinière (fréquence et durée) et reposent sur le postulat que les individus présents durant les interactions font automatiquement partie des réseaux.

L’identité est le second principe du modèle de Degenne et Forsé, qu’ils définissent à partir d'une relation de distinction ou d'opposition. Il peut s'agir d'une partie de la population qui se distingue de l'ensemble. L'identité du réseau puise sa source au cœur des différences physiques, spirituelles ou matérielles qui les distinguent de tous ceux qui ne font pas partie du groupe. Elle peut se concrétiser à travers des rites (baptême), à travers des signes distinctifs (un groupe de punks) ou à travers une partie d'un ensemble (criminels). Dans ce dernier cas, le groupe crée son identité en désignant ceux qu'il rejette. Le principe d'identité provoque en général des comportements ou attributs particuliers qui permettent de reconnaître ceux qui en font partie et ceux qui en sont exclus.

La complémentarité des rôles, dernier principe, se manifeste par une relation d'échange. Ce principe se traduit également par des attributs et symboles, tels que la remise de diplômes ou les grades dans l'armée.

Quoique nominalement très différents, les trois familles de modèles chez Wellman et Berkowitz (1988) ramènent le lecteur à une série de concepts-indicateurs fort semblables aux principes des Degenne et Forsé. Tout d'abord les modèles de cliques qui permettent d'observer de petits groupes à l'intérieur de réseaux plus larges. Ils se fondent sur le fait que les membres d'un réseau s'identifient prioritairement à quelques individus avec qui ils partagent de forts liens relationnels. Ces derniers permettent également de mesurer ce qui sera défini plus tard comme la densité des relations. Viennent ensuite les modèles d'équivalence structurelle. Plutôt préoccupés par la place qu'occupent les individus au sein d'un réseau, ils cherchent à déterminer jusqu'à quel point les membres qui partagent les mêmes types de relations sociales sont liés entre eux (concept de multiplexité). Les modèles d'espace, enfin, sont fondés sur la présomption que la manière dont les membres d'un réseau s'organisent dans l'espace correspond à la proximité des relations sociales qui prévalent dans le groupe.

Comme les trois approches le suggèrent, il peut être fructueux de combiner plusieurs méthodes d'analyse et même, au besoin, de les adapter selon la nature des relations qui prévalent au sein du type de réseaux étudiés. Voici un bref tableau synthèse.

Tableau 6 : Approches et modèles de classement des divers types de regroupements

Degenne et Forsé	Godbout et Charbonneau	Wellman et Berkowitz
1. Cohésion (liens affinitaires)	1. Personnes importantes 2. Réseaux d'échange 3. Réseaux interactifs	1. Cliques (densité)
2. Identité (opposition)		2. Équivalences structurelles (multiplexité)
3. Complémentarité des rôles (échange)		3. Espace (proximité)

3.3 La nature des relations intra-réseau

3.3.1 Facteurs d'influence et indicateurs d'affinités

Jusqu'à présent, la théorie comparative a majoritairement généré des travaux explicatifs ayant trait à son impact sur les aptitudes de deux individus. Très peu d'auteurs se sont intéressés aux impacts de cette dernière théorie sur la nature de la relation entre ces deux individus. Or, le fait que des personnes choisissent ou sentent le besoin de se « réseauter » dépendra, entre autres, de la nature de leurs relations avec leurs pairs et de leurs intérêts communs. Wellman et Berkowitz (1988 : 102) ainsi que Degenne et Forsé (1994 : 29) s'entendent d'ailleurs sur un ensemble de facteurs qui permettent de qualifier ces relations sociales.

La fréquence est certainement le premier élément à considérer. Plus les membres d'un groupe se rencontrent fréquemment, plus il leur devient facile de décoder leurs croyances et leurs valeurs respectives. C'est donc au moment où les individus expriment leurs

préférences et leurs opinions sur certaines questions que le processus de comparaison sociale s'enclenche. Face à la comparaison, et afin de préserver un climat d'entente, une partie du groupe ajuste inévitablement son discours et commence à comprendre et à partager véritablement les valeurs des autres membres. De plus, le sentiment de partager une « base commune » avec les membres du groupe, les incitera à entretenir des contacts plus fréquents avec d'autres individus. Selon cette théorie, il faut voir que l'influence exercée par un individu sur un parfait étranger est très limitée. Un minimum de contacts et de confiance mutuelle est effectivement nécessaire. En somme, « plus on se voit souvent et mieux on se comprend ».

Le deuxième facteur influençant la nature des relations entre les membres d'un groupe est appelé la multiplexité. Rappelons que Degenne et Forsé l'interprètent comme étant l'exploitation simultanée de plusieurs types de relations (1994 : 59). En général, les gens préfèrent se comparer à d'autres individus leur ressemblant de façon importante à plusieurs égards (opinions, croyances et valeurs). Mais encore, ils préféreront se comparer avec ceux qui partagent le même type de relations sociales. Par exemple, des collègues de travail discuteront entre eux de la situation économique et du contenu des médias, tandis que des voisins échangeront sur la politique municipale (taxes), la signalisation routière dans le quartier, etc. Donc, plus les relations d'un individu sont multiplexes, plus l'impact est grand sur ses croyances et valeurs, et plus son influence est forte sur les autres membres du groupe.

Selon Wellman et Berkowitz (1988), l'asymétrie est un autre facteur à considérer. La plupart de nos relations sociales sont asymétriques ou inégales. Une relation d'amitié peut avoir une signification plus grande pour l'un ou l'autre des individus; des collègues de travail n'auront pas la même influence comportementale l'un sur l'autre, dans une relation patron-employé par exemple. Mais selon le type de relation, l'asymétrie aura un impact différent sur les individus. De manière générale, les relations asymétriques sont plutôt

rares et de très courte durée au sein de réseaux unis. Par contre, l'asymétrie pourra avoir un effet unificateur sur les relations sociales au sein du groupe lorsque l'ensemble de la relation entre deux groupes est asymétrique. Un contexte de relations asymétriques permet ainsi de mesurer l'influence d'un acteur ou d'un groupe d'acteurs sur les valeurs et les comportements d'autrui. Pour illustrer le potentiel d'influence d'un rapport asymétrique, citons le cas de scientifiques connus internationalement, mais qui ne sont pas nécessairement familiers avec les travaux d'autres chercheurs, moins célèbres, qu'ils influencent pourtant fortement.

La densité[14], définie comme le rapport entre le nombre de liens qui existent réellement entre les membres du réseau et le nombre de liens potentiels entre ces membres (Godbout et Charbonneau, 1995 : 210), vient également influencer la qualité de ces relations intra-réseau. De forts liens contribuent à une plus grande cohésion et solidarité dans le groupe. De ces solides alliances découleront des comparaisons de plus en plus fréquentes et, incidemment, de nombreux sujets d'entente.

Pour Degenne et Forsé, l'utilisation de ces facteurs d'appréciation peut toutefois susciter deux types de critique. D'une part, un individu qui n'aurait pas nécessairement une connaissance détaillée des relations à l'intérieur de son réseau pourrait difficilement définir ces dernières à partir des critères présentés. D'autre part, les données que cette démarche permet de recueillir au sein d'un réseau social ne sont pas du même ordre que celles qui seraient collectées dans un réseau personnel (entre Ego et ses relations directes) donc difficilement comparables. Or, si ces données sont ensuite traitées comme un ensemble homogène, le risque de confondre deux types de réalités bien distinctes est donc significatif.

[14] En anglais, cette caractéristique est communément appelée *strength*.

Il faut enfin émettre une troisième réserve face au recours systématique et exclusif à ces facteurs comme indicateurs de mesure. Selon nous, l'absence d'un facteur « d'origine » des diverses relations personnelles au sein d'un réseau nuit à la compréhension réelle du fonctionnement de ces relations. Leur nature pourra en effet varier sensiblement selon le lieu d'origine de la relation, soit dans le cadre des activités du réseau, par l'intermédiaire d'un autre membre du réseau ou totalement à l'extérieur de ce dernier.

Quant à l'appréciation des affinités, il est intéressant de savoir que les outils et les facteurs servant à l'identification des regroupements sont également ceux utilisés pour l'évaluation des divers niveaux affinitaires entre les membres d'un réseau (Wellman et Berkowitz, 1988 : 106). Les concepts de densité, de multiplexité, de proximité, de cohésion, d'identité et d'échange permettent en effet de qualifier les affinités qui unissent certains ou tous les membres d'un groupe.

Mais au-delà de ces indicateurs, les sociologues doivent prendre en considération l'une des principales caractéristiques des relations affinitaires, soit l'homophilie (entre amis) ou l'homogamie (entre conjoints). Homophiles à plusieurs égards, les relations sont la plupart du temps constituées entre individus du même groupe d'âge, appartenant à des catégories sociales et professionnelles semblables et issus du même milieu culturel et économique. En conséquence, il est juste de dire que dès leur création, les réseaux sont constitués d'individus ayant un niveau élevé d'affinités. Ces relations, telle une amitié, sont généralement qualifiées d'égalitaires, solidaires (Allan, 1979), réciproques, consenties, souples et peu normées. Elles sont donc majoritairement incompatibles avec l'autorité, la hiérarchie et la contrainte, mais permettent tout de même une bonne dose d'influence.

3.3.2 Pouvoir et modèles de décisions collectives

La position structurale d'un individu dans le processus décisionnel du réseau est certainement une question incontournable dans toute analyse structurale complète. Comme cela a déjà été mentionné, chaque réseau inclus parmi ses membres un ou quelques individus centraux qui occupent une position privilégiée dans les échanges et, ultérieurement, les décisions. Ces derniers sont au centre des communications importantes, ce qui se traduit généralement en pouvoir. De nombreuses études confirment en effet ce lien direct entre la centralité et le pouvoir des individus évoluant dans des organisations ou des réseaux informels.

En partant de l'analyse de Degenne et Forsé (1994 : 153), le concept de centralité peut être découpé en trois définitions distinctes : la centralité de degré, la centralité de proximité et la centralité d'intermédiarité. La centralité de degré consiste à mesurer la position d'un individu à partir du nombre de connexions qu'il entretient avec les autres. Bref, un individu occupe une position centrale s'il est fortement connecté aux autres membres du réseau et se trouve en position périphérique s'il n'est que faiblement connecté. Selon cette logique, la centralité d'un individu sera confirmée par le fait qu'il dépend moins des autres pour communiquer avec l'ensemble du réseau et n'a pas besoin de relais pour transmettre ses messages.

La centralité de proximité vise à juger le degré de proximité d'un membre en regard de tous les autres membres du groupe. L'important ici n'est donc pas la quantité de connexions mais la proximité de l'individu par rapport aux autres membres du réseau. Enfin, la centralité d'intermédiarité origine de l'idée de Linton Freeman (Degenne et Forsé, 1994 : 158) selon laquelle un individu peut être faiblement connecté aux autres et tout de même s'avérer un intermédiaire indispensable dans les échanges. Plus l'individu sert ou peut servir d'intermédiaire pour tous les membres du réseau, plus il contrôle la communication

et est indépendant des autres pour communiquer. Cette position est donc idéale pour assurer la coordination de l'ensemble.

Alors que la centralité de degré prend sa forme à travers le nombre ou la proportion de liens avec son environnement local, les centralités de proximité et d'intermédiarité mesurent la capacité d'un individu à contrôler cette communication. Les résultats de ces mesures peuvent se traduire par une forte centralisation de connexion, qui indique une communication active ou une forte centralisation de proximité ou d'intermédiarité indiquant qu'un petit nombre d'acteurs contrôlent cette communication. La communication idéale prendra la forme d'échanges en étoile, tel un réseau téléphonique connectant chaque individu directement avec le central et non les individus entre eux. La pire situation sera celle d'une communication en cercle, ce qui limitera considérablement le nombre de contacts.

Pour Knobe (1990), la notion de pouvoir se doit d'être subdivisée en deux autres concepts distinguant la domination et l'influence. La combinaison de ces deux sous-éléments aboutit à quatre types d'exercice du pouvoir.

Figure 2

		Influence	
		Absente	Présente
Domination	Présente	Pouvoir coercitif	Pouvoir autoritaire
	Absente	Pouvoir égalitaire	Pouvoir de persuasion

Degenne et Forsé concluent qu'il y a connexion lorsqu'un échange, basé sur une relation, est affecté par les échanges qui s'effectuent grâce aux autres relations (1994 : 165). Une connexion sera donc positive si un échange vient augmenter la vraisemblance des autres échanges. Dans un réseau marqué par des connexions majoritairement positives, la

coordination de l'action et l'intégration du groupe reposeront sur la coopération entre les membres du réseau. Dans un réseau négativement connecté, la coordination de l'action et l'intégration du groupe reposeront sur la compétition entre les membres du groupe.

Le processus d'évaluation du pouvoir, tant dans les organisations que dans les réseaux informels, doit donc être conduit à partir de la manière dont des acteurs aux intérêts différents arrivent à réaliser des événements variés et à influencer le cours des événements dans le sens de leurs intérêts. De plus, la mesure du pouvoir sur le marché concurrentiel classique diffère de celle ayant cours dans les réseaux. Sur le marché, tout acteur peut échanger des ressources avec les autres, tandis que le réseau doit tenir compte notamment de la confiance qui existe entre les membres et du type de relation qu'ils entretiennent.

Jusqu'à maintenant différents modèles décrivant les processus de décisions collectives ont été proposés (Coleman, 1990, Stokman et Van de Bos, 1992), mais tous exigent une collecte de données multiples et complexes. Les indicateurs dont sont principalement constitués les modèles et qui sont pris en compte dans l'élaboration des équations sont : le pouvoir de décision, l'importance de la décision collective pour l'acteur, l'estimation de la capacité de l'acteur à influencer l'autre acteur et le nombre de ressources dont dispose un acteur pour faire pression sur les autres membres du réseau.

Stokman et Van de Bos (1992) proposent un modèle de décision collective intéressant qui tient compte à la fois de l'influence et de la décision. $P = CVSP + VSP = (CV+V)\ SP$

Si : P= pouvoir des acteurs

C= la matrice correspondante

V= décisions collectives

S= l'importance des décisions pour chacun

On peut donc présumer, à partir de cette formule, qu'une grille d'analyse qui ne permettrait pas d'obtenir à la fois des données sur la perception du pouvoir de chacun ainsi que sur l'impact des décisions sur ces perceptions, n'arriverait pas à établir clairement le processus décisionnel collectif et le type de connexions marquant ce groupe. Il s'agit bien ici de perceptions car, qu'elles soient vraies ou fausses, ces dernières influencent de manière importante le comportement des membres du groupe ainsi que leur rôle respectif au sein de celui-ci.

3.4 Approches, communication et performances

Vouloir mesurer l'utilité et l'efficacité d'un réseau informel implique nécessairement l'identification du type de réseau en cause (personnel, social ou complet), mais également le choix d'une méthode d'analyse qui permettra de dégager les informations pertinentes et significatives afin de brosser un portrait le plus explicite possible. Le concept d'efficacité est un indicateur déjà couramment exploité en sociologie du travail. L'angle de traitement des chercheurs est par contre généralement le même, c'est-à-dire l'efficacité en termes de rendement, de productivité, de profits et de rémunération. Le concept d'efficacité se définit globalement par « la capacité de produire un maximum de résultats avec un minimum d'efforts et de ressources ». Au regard de la recherche d'emploi chez les jeunes, l'efficacité d'un réseau informel sera donc mesurée en fonction du nombre de placements sur le marché du travail. Dans ce cas précis, la définition devra être élargie, de par la nature éphémère de l'objet de recherche. En effet, plus un réseau sera efficace, plus vite il perdra sa raison d'être et sera dissous. C'est donc à partir de la combinaison de plusieurs indicateurs qu'on peut mesurer le rendement de réseaux informels.

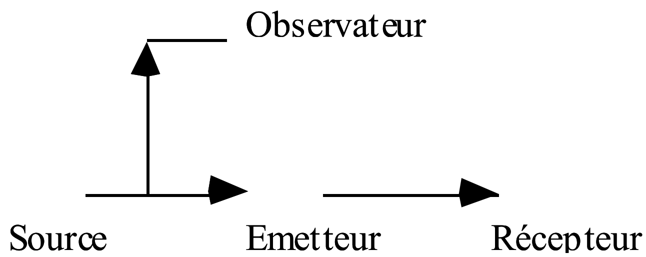
La circulation de l'information est sans contredit un volet essentiel dans l'évaluation de l'efficacité et de la performance des réseaux. Aucun réseau ne peut fournir un rendement

satisfaisant à moins que ses membres n'échangent de l'information et qu'ils ne connaissent les modes d'échange prévalant dans le groupe. Autrement dit, la connaissance du fonctionnement, des transferts d'information au sein des réseaux et de la position qu'occupent les membres dans ces situations sont des éléments centraux de l'analyse.

À la lumière des textes de Claude Flament (1965), on constate que tous les processus de la vie d'un groupe peuvent être étudiés à partir des communications échangées à l'intérieur de ce groupe. L'étude des communications est donc entièrement à la base des recherches liées à la structure et au fonctionnement des groupes formels et informels.

Selon Parrochia (1993 : 61) et Flament (1965 : 2), l'analyse des processus de communication demeure superficielle si on se limite à l'étude des relations sociales et émotives liant les membres d'un groupe. *La communication est un échange de significations, mais aussi une transmission matérielle des messages*. Un processus de communication, tel que ceux mis en place à l'intérieur des réseaux, suppose donc une infrastructure matérielle sans laquelle toute communication est impossible. Ce processus se décompose en trois niveaux (technique, sémantique et pragmatique) et s'analyse selon un schéma simple comme la transmission d'un émetteur à un récepteur, d'un signal porteur d'un message issu d'une source d'information et acheminé, le long d'un canal, vers sa destination (Voir Figure 2). Soulignons de plus que le signal peut être transmis de différentes manières par les porteurs du message et que plus le réseau est complexe, moins l'information est complète. La spécialisation des fonctions assignées aux individus viendra affaiblir davantage la perception et favoriser les stéréotypes et les projections (Parrochia, 1993 : 65).

Figure 3 : Système de communication



Source : Parrochia, 1993 : 63

Les réseaux informels, précédemment défini comme étant *un système social fortement connexe, qui n'a généralement pas de frontières précises et dont les acteurs ne jouent pas des rôles spécialisés* (Lemieux, 1982 : 118), verront leur fonctionnement évalué en fonction des performances des modes physiques et structurels de communication interne (communication des informations concernant les possibilités d'embauche, la disponibilité de logement, l'existence de divers groupes de support, l'échange de noms d'employeurs potentiels, etc.). Ainsi, les contraintes physiques auxquelles se plie nécessairement toute communication, pourront déterminer, au moins partiellement, la nature des relations à l'intérieur du groupe. Par exemple, la fréquence des communications imposée par leurs plus ou moins grandes facilités matérielles et la canalisation préférentielle entre certains individus détermineront le niveau de cohésion du groupe, sa structuration et ses divisions en sous-groupes plus ou moins interdépendants.

3.4.1 Rapports tâches-réseaux et communication de la tâche

Malgré leur informalité, les réseaux de solidarité ont souvent un mode et des règles de fonctionnement bien établis. Au-delà des affinités partagées par les membres d'un groupe, il y a aussi le rôle et les responsabilités attribués à chacun. Comprendre comment ces tâches sont communiquées et qui gère ces communications devient aussi une source majeure d'informations quant à l'articulation de l'informel.

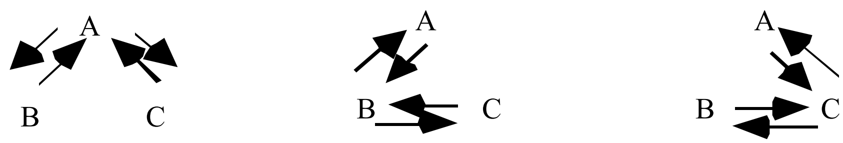
Dans le cadre de toute recherche portant sur la structure, le fonctionnement et l'efficacité d'un réseau, il est selon nous prioritaire d'identifier lors de l'élaboration de la stratégie de collecte des données le type de modèle régulant la transmission des informations sur la tâche collective. L'ensemble des lectures faites à ce sujet aboutissent au constat que dans la presque totalité des réseaux formels et informels, se trouvent un ou quelques membres centraux qui imposent une certaine structure ou un rythme opérationnel spécifique au reste du groupe. Aussi, pour mieux comprendre ces systèmes sociaux, le ou la sociologue aura avantage à identifier rapidement le mode de communication prévalant dans le ou les réseaux à l'étude.

Structurer les rapports entre la tâche et le réseau demande que l'on définisse préalablement la tâche collective. Cette définition réunit, d'une part, l'échange de communications (ou l'interindividuel) et, d'autre part, l'aspect individuel qui considère séparément chaque membre du groupe (Flament, 1965 : 53). Les tâches collectives peuvent généralement être étudiées à partir des informations possédées initialement par les membres du groupe. Les informations initiales doivent ensuite être regroupées afin que l'on puisse y puiser la solution du problème, ce qui est appelé l'information résultante. Pour que le réseau de communication soit pleinement opérationnel, le réponse doit par la suite être diffusée à l'ensemble des membres du réseau.

Flament[15] classe en trois types de modèles les rapports tâches-réseaux (1965 : 63). Premièrement les modèles de type centralisé, où un seul individu centralise les informations initiales et en déduit la solution qu'il communique ensuite aux autres membres.

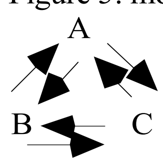
[15]Malgré le fait que son texte date de 1965, les réflexions de Flament concernant les processus de communication tâches-réseaux demeurent, encore aujourd'hui, l'analyse et le classement les plus complets sur le sujet.

Figure 4 : Modèles centralisés



Vient ensuite le modèle homogène selon lequel chaque membre du groupe centralise pour son compte les informations initiales et en déduit la solution.

Figure 5: modèle homogène



Enfin, les modèles intermédiaires qui réunissent un minimum de deux individus centralisateurs (ceux procédant au regroupement des informations initiales) et au moins un individu non centralisateur.

3.4.2 L'étude des communications informelles

Les principaux types de recherche sur les communications informelles peuvent être résumés selon cinq méthodes réunies par Keith Davis (1978 : 112) (voir Tableau I). Premièrement, la méthode de l'observateur participant qui exige une intégration importante du chercheur aux activités du groupe et une méthode de recherche tenant compte de cette participation. Deuxièmement, l'observation continuelle qui se base sur

l'observation des activités d'un individu choisi sur une période de temps donnée et qui permet de déterminer ses modèles de communication. Troisièmement, l'échantillon de communication permet tant d'observer les comportements de son sujet à des moments

précis de sa journée de travail. Quatrièmement, l'enquête sur la communication générale, réalisée à partir de questionnaires ou d'entrevues et visant à consolider les données provenant des répondants en s'appuyant sur leur jugement et/ou leur mémoire. Et cinquièmement, l'enquête réseau qui cherche à confirmer des informations déterminantes en vue de l'établissement de réseaux informels.

Voici le tableau de Keith Davis (1978 : 113) synthétisant les cinq méthodes énumérées précédemment.

Tableau 7 : Méthodes d'étude des communications informelles

Méthodes	Approche opérationnelle	Principales données enregistrées	Principal avantage	Principal inconvénient
Observation participante	Contacts opérationnels à long terme	Exemples et jugements	Regard privilégié sur la communication en cours	Beaucoup de temps; données souvent non quantifiables; risque d'influence
Observation continuelle	Observation d'un individu ou d'un emploi	Information circulant à travers un individu ou un emploi.	Quantifiable, identifie le rôle informationnel d'un emploi	Pas de modèles dominants de communication; risque d'influence
Échantillons de communi-cation	Échantillon statistique de la communication	Plusieurs types d'événements de communication	Plus économique que l'étude de l'ensemble	Travail interrompu
Enquêtes sur la communica-tion générale	Questionnaires et/ou entrevues	Données qualitatives et quantitatives illimitées	Plus de données à moindre coût	Réponses principalement basées sur la mémoire et le jugement
Enquêtes-réseaux (ECCO)	Enquête temporelle sur un épisode de communication	Données sur la circulation de la communication et les réseaux	Relie les réseaux aux variables d'organisation et de communication	Efficace exclusivement pour les groupes de 500 individus et moins

Source : DAVIS, Keith, (1978). « Methods for Studying Informal Communication ». In *Journal of Communications*, Arizona State University, 28 (1) : 113. (Traduit de l'anglais)

Selon nous, l'étude des communications au sein d'un réseau impose au minimum une séance d'observation participante au chercheur. Malgré la difficulté de quantification des données que cette méthode suppose, elle demeure néanmoins essentielle à la mise en

contexte d'autres informations, plus quantifiables, qui seront ensuite amassées à l'aide d'une seconde méthode.

L'observation continuelle peut s'avérer efficace pour les études portant sur des réseaux personnels, mais est difficilement applicable à des réseaux sociaux ou à des réseaux complets. Comment, en effet, analyser les réactions provoquées par la diffusion d'une information à tous les membres si le champs d'observation se limite aux interactions d'un individu avec ses interlocuteurs directs? Le chercheur perd ainsi toute autre interaction excluant cet individu et donc l'impact que provoque la diffusion de l'information auprès des autres membres. Il en est de même pour la méthode de l'échantillon de communication qui limiterait, selon nous, la compréhension de l'ensemble du système.

Les enquêtes sur la communication générale et les enquêtes réseaux offrent par contre d'intéressantes possibilités (lorsque combinées à l'observation participante) car l'ensemble des membres sont invités à exposer leurs perceptions du groupe et de son influence. De son côté, l'enquête réseau permettra de creuser plus à fond un ou quelques cas précis de communication, tandis qu'une enquête sur la communication générale aura pour avantage de peindre un portrait plus global des relations.

3.4.3 Organisation et performance des communications

Tel que présenté dans la sous-section sur les tâches-réseaux, un réseau de communication regroupe l'ensemble des communications directes possibles et le modèle de la tâche décrit l'ensemble des communications nécessaires. L'identification d'une organisation efficace ou optimale, nécessaire à une comparaison des modes d'accès à l'emploi, soulève donc une difficulté d'appréciation des critères. En effet, ces critères varient considérablement selon la situation et le groupe à l'étude. En général un réseau ne cherche pas uniquement à réaliser la tâche qu'il s'est fixé, mais désire le faire d'une manière précise. Dans certains cas,

ce sera le plus rapidement possible, en utilisant le moins de communications possibles, en limitant la communication avec certains membres du réseau, etc. Dans les réseaux ayant un objectif d'entraide par exemple, il faudra généralement maximiser la performance, c'est-à-dire maximiser la rapidité et minimiser le coût des opérations.

Choisir la meilleure organisation peut être relativement facile lorsque les réseaux et les informations sont simples. Cependant, lorsque le nombre de groupes à l'étude augmente, la situation se complexifie rapidement et il devient alors impossible de procéder à l'analyse qualitative de toutes ces informations. De nombreux auteurs recommandent alors l'utilisation de la théorie des graphes qui permet de calculer directement l'organisation optimale à partir du réseau et du modèle, sans examiner toutes les organisations possibles.

Enfin, selon Flament, quelles que soient les difficultés rencontrées pour accroître l'efficacité des communications dans un réseau, la solution se trouve généralement dans la maximisation de la performance (la concision, la rapidité, etc.). La performance réelle des communications (qui doit composer avec le manque de ressources, le caractère informel et éphémère de la structure, la base volontaire de participation, etc.) ne pourra alors jamais dépasser la performance théorique, mais pourra par contre chercher à l'égaliser.

Les indicateurs et modèles permettant de mesurer rigoureusement la performance effective ont déjà été élaborés. Les faits à interpréter lors d'analyses comparatives ou de l'évolution de la performance effective au cours de la vie d'un groupe sont de trois ordres : premièrement, l'amélioration de la performance dans les deux réseaux, au fur et à mesure de la succession des problèmes; deuxièmement, la différence du rythme de cette amélioration selon les réseaux et troisièmement, la supériorité constante de la performance en réseau centralisé sur la performance en réseau circulaire.

L'analyse du contenu des communications, nécessaire à l'appréciation de la performance réelle, a de plus forcé les chercheurs à distinguer les multiples formes d'information dont les communications en réseaux sont constituées. Il existe en fait plusieurs types d'information à travers l'ensemble des communications du groupe. Il devient donc important de distinguer les informations nécessaires et suffisantes des informations redondantes ou de contrôle, les demandes d'information des communications d'organisation et les communications diverses.

De façon générale, Flament (1965 : 134) constate à ce propos que dans toutes les expériences sur les réseaux de communication, d'importants phénomènes d'apprentissage se développent au cours de la vie expérimentale des groupes. La performance réelle s'améliore avec la répétition des problèmes résolus par le groupe, jusqu'à atteindre souvent la performance théorique maximale. Le but de cet apprentissage sera donc d'accroître l'organisation du groupe au niveau de l'organisation optimale de ses communications.

3.5 La stratégie et ses instruments

3.5.1 Sélection des relations

Avant de procéder au choix de la méthode d'analyse qui convienne à l'objet d'étude et de débuter la collecte de données, il est souvent préférable de présélectionner le contenu et la nature des relations dont on aura besoin au cours de cette analyse. Il existe des outils, tels que des pré-tests et des modèles exposant les diverses formes de relations au sein d’un réseau, qui permettent déjà de dégager efficacement le contenu ainsi qu'une solide interprétation des relations prédominantes.

La première étape d'une démarche analogue élaborée par Ronald S. Burt (Burt et Minor, 1983 : 35) consiste à bien distinguer les relations existant de façon naturelle, des relations analytiques, c'est-à-dire celles où des individus sont réellement impliqués contrairement aux relations recréées dans le contexte d'une analyse réseau. Selon Burt, les analyses sociologiques menées jusqu'à présent dans les réseaux ont peu saisi la complexité de ces relations naturelles, au profit d'explications sur la complexité de la structure des relations sociales entre les membres du groupe. La forme que prend une relation amicale, par exemple, ramènera principalement aux concepts d'intensité et de force de la relation, tandis que son contenu véritable devrait être l'amitié. Le contenu de cette relation, l'amitié, devient ainsi un facteur externe du modèle d'analyse et se limite à une description de la relation. Sur ce point, Burt pense que :

> *The questions of why certain networks are to be distinguished in a system, how actors within the system interpret their interaction activities, and how they distinguish different types of such activities are assumed to be resolved a priori* (1983 : 36).

Afin de formuler des questionnements sociologiquement profitables, il faut tout d'abord clarifier l'ambiguïté régnant la plupart du temps dans les relations naturelles d'un acteur. Par exemple, avant de pouvoir questionner Ego sur les individus qui exercent sur lui une influence marquante, il faudra préalablement décider quelles activités peuvent être classées dans la catégorie « influence ». Ces classements d'activités varieront considérablement selon le statut socioéconomique et l'environnement culturel des sujets. Pour Burt, les questions qui sont finalement sélectionnées pour l'étude ne peuvent être autre chose qu'un compromis entre une théorisation extrême d'intuitions de départ liées aux dimensions d'interaction divisant un système (1983 : 36).

Il est par contre difficile pour le ou la sociologue de délimiter le type de contenu relationnel entre deux individus. À quel moment peut-on effectivement dire qu'une relation entre deux collègues de travail devient une amitié? Par ailleurs, certaines personnes ne classeront leurs relations qu'en deux catégories : familiales et non familiales. Cette

difficulté confirme la nécessité de procéder à une pré-enquête ou un pré-test afin d'identifier comment les membres du réseau à l'étude marquent ces distinctions. Une fois ces informations obtenues, l'élaboration d'un ou de plusieurs outils d'enquête peut débuter. Ces derniers doivent toutefois chercher à atteindre un degré élevé d'efficacité, c'est-à-dire à minimiser l'analyse de contenus relationnels redondants, et d'exactitude (ce qui permet au chercheur de savoir comment les acteurs interpréteront ses questions).

« *La structure d'un réseau détient des informations concernant la signification des relations, de la même manière que la forme des relations dans un réseau renferme des renseignements sur la structure sociale elle-même* » (Burt, 1983 : 67). Si les relations d'un réseau sont confuses, ces données seront obtenues lors de la pré-enquête à partir de concepts, tels que l'équivalence structurelle et le prestige. Burt illustre bien une stratégie utilisée lors de la pré-enquête d'une étude réalisée en 1977, en Californie du Nord, et à partir de laquelle les contenus de relations de plusieurs groupes ont été distingués efficacement et avec exactitude. Cette stratégie se résume à cinq questions. Premièrement, qui sont vos amis les plus proches? Cette question couvre le champ de l'amitié tout en précisant le nom des personnes avec desquelles cet individu se sent particulièrement proche, qu'il visite et avec lesquelles il socialise le plus fréquemment. La seconde question : qui sont les personnes avec qui vous socialisez ou à qui vous rendez visite plus d'une fois par semaine? assure un minimum d'informations qui ne seraient pas ressorties lors de la première question chez les individus de statut socioéconomique inférieur. Afin de mieux saisir le champ des contenus relationnels, une troisième question pourrait prendre la forme suivante : avez-vous connu des gens au cours des cinq dernières années qui sont devenus très importants pour vous mais non des amis proches? Qui sont-ils? Pour mieux explorer les relations liées au travail (collègues, gens de même profession, etc.), le chercheur peut demander, par exemple, avec qui discutez-vous de votre travail? Finalement, il serait nécessaire de questionner les acteurs au sujet de leurs relations familiales. Les noms fournis en réponse à cette question sont probablement ceux des

individus avec lesquels la personne interrogée entretient de forts liens et de fréquentes relations. La question pourrait d'ailleurs être formulée comme suit : Quel temps avez-vous passé durant la dernière année avec n'importe le quel de vos parents âgés de 21 ans et plus? Qui sont-ils?

Il va sans dire que toutes ces questions doivent être orientées en fonction de la nature du réseau en question. Dans le cas d'un réseau visant à favoriser l'employabilité, par exemple, il sera nécessaire d'ajouter quelques questions permettant d'identifier des personnes de qui le répondant obtient des informations sur les emplois. Bien que toutes les pré-enquêtes ne puissent être limitées à cinq questions, Burt précise néanmoins cinq étapes incontournables dans ce type de sélection des relations à mettre à l'étude (1983 : 69). Il s'avère effectivement nécessaire : 1. D'obtenir une liste de toutes les activités impliquant une interaction concrète (visites, discussions de travail, etc.) ainsi que tous les noms (ou qualificatifs) des types de relations pertinentes dans le contexte de cette étude (collègues, amis, etc.). 2. D'identifier les deux ou trois principaux axes de différenciation sociale, par exemple, l'âge et le statut socioéconomique. 3. De constituer un échantillon de trois ou quatre répondants de la pré-enquête choisis dans chacun des axes de différenciation sociale. 4. De réaliser des entrevues intensives durant lesquelles la totalité des questions retenues sont posées aux répondants ainsi que des questions spécifiques concernant les aptitudes particulières des personnes qu'ils nomment. 5. D'analyser les réseaux marqués par des relations confuses afin de localiser les champs de contenus relationnels ambigus et substituables. L'ensemble de ses réponses devrait ainsi fournir les bases nécessaires à la sélection des relations dont on devra tenir compte lors de sa principale collecte de données.

3.5.2 La nature des données

Le regard porté sur l'étude des communications informelles a déjà permis d'identifier les cinq principales méthodes de collecte de données applicables à ce type d'objet de recherche, soient : la méthode de l'observateur participant, l'observation continuelle, l'échantillon de communication, l'enquête sur la communication générale et l'enquête réseau (voir Davis, Tableau IV).

En général, les gens connaissent plusieurs dizaines de personnes, à des niveaux très différents. Certaines de leurs relations sont très profondes, telles que les grandes amitiés et les relations familiales, alors que d'autres se limitent à des salutations de courtoisie. L'enquêteur ne peut ainsi espérer découvrir qu'une fraction de ce qui unit ces individus. Ce sont souvent les vastes enquêtes qui ont permis l'accumulation de nombreuses données utiles dans l'analyse des réseaux. Les enquêtes de masse, avec leurs diverses méthodologies, ont en effet fourni aux chercheurs les bases statistiques accompagnant et soudant leurs conclusions qualitatives.

Jusqu'à présent, les résultats ont démontré une présence disproportionnée des voisins lorsque les descriptions sont obtenues à partir de tranches de vie incluant de nombreuses rencontres face-à-face. Par contre, lorsque la recherche a été orientée vers une tranche de vie qui occupe beaucoup les pensées de l'acteur, ses descriptions incluent davantage les membres de sa famille. C'est pourquoi il est nécessaire que l'enquêteur soit clair et explicite quant à la partie du réseau qu'il veut décrire et la nature des informations qu'il recherche.

À cela il faut ajouter une définition précise du concept de relation. Par le passé, certains résultats de recherches-réseaux ont été considérablement contaminés par le niveau de relation utilisé pour le définir. La définition courante d'une relation est un échange ou une

interdépendance entre deux acteurs dans le cadre de laquelle les actions de chacun affectent directement les actions de l'autre (McCallister et Fischer, 1983). On peut toutefois interpréter de deux façons la notion de relation : à partir de son contenu affectif (les sentiments éprouvés par les acteurs) (Laumann, 1973; Wellman, 1979) et du contenu normatif (un ensemble d'attentes, d'obligations et de droits liant deux individus occupant des positions sociales et culturelles équivalentes) (Kleiner et Parker, 1976).

En se basant sur des considérations théoriques et méthodologiques, McCallister et Fischer (1983) estiment qu'il est préférable de questionner préalablement le « noyau central » d'un réseau, car les derniers acteurs ainsi désignés exercent une certaine influence sur les autres membres par leur personnalité et leurs comportements. Les auteurs définissent cette centralité du réseau (*core network*) comme un ensemble de personnes qui sont probablement la source d'une variété d'interactions riches, dont les discussions concernant les problèmes personnels, l'emprunt d'argent ou les loisirs (Burt et Minor, 1983 : 78). Certains individus s'avèrent de meilleurs informateurs que d'autres. Si l'on convient au départ que la perception des répondants peut être affectée par leur rôle et leur position dans la structure, l'échantillon devrait donc être sélectionné en fonction de ce qu'ils représentent. Aussi pour Burt (Burt et Minor, 1983 : 154), et afin d'obtenir les données les plus significatives possibles, il serait préférable de débuter la construction de son échantillon par les acteurs qui sont en position de décrire les particularités de la structure et qui détiennent un certain pouvoir dans cette dernière.

McCallister et Fischer (1983) posent aussi que ces individus, qui sont la source d'interactions gratifiantes au sein d'un réseau, seront particulièrement utiles lorsqu’il s’agit de modeler les comportements des autres membres ainsi que leur manière de sentir les choses. Selon eux, lors de pré-enquêtes informelles, les questions portant plus directement sur ces comportements produisent une liste de noms plus variée et complète que les

questions traditionnelles telles que : dressez la liste des membres de votre famille ou vos amis, par exemple.

En analysant un type de relations sociales marquant un réseau ou un groupe précis d'acteurs qui en font partie, les données recueillies peuvent être de nature sociopsychologique ou plutôt de l'ordre des liens existant entre les individus et la structure. En regard de la valeur des données, quatre types d'informations essentielles pour la compréhension de ces relations, peuvent généralement être dégagés lors d'études portant sur les réseaux personnels des répondants. Premièrement, un profil psychosocial de l'Ego. Deuxièmement, une description des relations entre Ego et les autres membres du réseau. Troisièmement, un profil psychologique des autres membres avec qui Ego entretient une relation quelconque. Et finalement, une description des relations entre les autres membres.

3.5.3 La technologie au service des réseaux

Comme dans la plupart des disciplines en sciences sociales, l'utilisation de l'informatique est aujourd'hui devenue un outil quasi indispensable au traitement des données recueillies ainsi qu'à la production de tableaux et graphiques illustrant les conclusions de la recherche. Plusieurs logiciels informatiques ont d'ailleurs été élaborés dans le cadre d'analyses de réseaux. Quoiqu'un seul de ces outils informatiques n'ait été utilisé lors de notre recherche, nous pensons qu'il est néanmoins utile de présenter brièvement les principaux logiciels d'analyse réseau s'étant avérés utiles lors de l'étape du traitement de l'information pour des recherches de nature semblable.

« L'International Network for Social Networks Analysis », dirigé par Barry Wellman du département de sociologie de l'Université de Toronto, collabore activement à la conception de logiciels facilitant le travail de traitement des données. Les logiciels « Social Networks »

et « Connexions » sont associés à ce centre de recherche. Le « Center of Social Sciences » de l'Université Columbia se consacre également à l'élaboration d'outils technologiques dans la recherche sur les réseaux. Le programme UNICET, logiciel d'utilisation générale, est une de leurs innovations.

Il est possible de classer l'ensemble des logiciels disponibles en quatre catégories. Dans la première, on retrouve les programmes informatiques de fonction générale. Le programme STRUCTURE (Projet, 1981) est utilisé dans l'analyse des contenus de relations, de l'étendue de ces relations, des rôles et des positions des acteurs ainsi que de leur cheminement, des cliques, des tableaux de densité, des équivalences structurelles, etc. Plusieurs autres logiciels, tels que SONET (Seidman and Foster, 1979), NEGOPY (Richards and Rice, 1981) et GRADAP (Mokken and Van Veen, 1981), réunissent ces fonctions ainsi que quelques-unes plus spécifiques. La seconde catégorie inclut un logiciel permettant de localiser des sous-groupes d'acteurs, évoluant à l'intérieur de larges systèmes, dont les liens sont marqués par une forte densité. Alba et Moore ont utilisé COMPLT (Alba, 1972) au cours d'une de leurs recherches afin de situer les cercles sociaux existant à l'intérieur d'un groupe de 941 personnes (Burt et Minor, 1983 : 245). La troisième catégorie est constituée d'un programme ayant pour fonction de décrire les triades structurelles. C'est Holland et Leinhardt, voulant décrire les recensements de populations de réseaux, qui ont bâti le programme FORTRAN. Enfin, la dernière catégorie regroupe des programmes tel que JNTHOM algorithme, permettant d'identifier le rôle structurel de deux systèmes communautaires (Boorman et White, 1976). Afin de manipuler les matrices découlant souvent de la théorie des graphes, ces logiciels ont été conçus dans le but de fournir les tableaux de multiplication et de densité (homomorphisme) enregistrés comme matrice dans une modélisation des blocs[16].

Quoique forts utiles, et souvent même indispensables, ces logiciels traitant des données de réseaux ne sont toutefois jamais employés seuls. Il s'agit plutôt d'outils d'analyse qualitative permettant de travailler sur le contenu des groupes sociaux.

Dans le cadre de la présente recherche, l'analyse quantitative par ordinateur a été réalisée entièrement à l'aide du logiciel QSR NUD*IST. Puisque les systèmes relationnels observés lors des entrevues et des séances d'observation de groupe étaient de nature relativement simple et que les réseaux mis à l'étude étaient généralement composés de moins de vingt adhérants, le recours à un logiciel d'identification de sous-groupes d'acteurs ou de systèmes communautaires s'est avéré inutile. De plus, étant donné que l'information recueillie n'avait au départ aucune valeur statistique et était relativement difficile à quantifier, nous avons donc eu recours au logiciel offrant le plus de possibilités pour le codage et de découpage des verbatim ainsi que la plus grande performance en terme d'analyse du discours.

Créé à Melbourne en Australie par une compagnie spécialisée en développement de logiciels pour méthodes qualitatives, QSR tient pour « *Qualitative Solutions and Research* » et NUD*IST pour *« Non-numerical Unstructured Data Indexing Searching and Theorizing* ».

QSR NUD*IST a essentiellement été élaboré de manière à faciliter la théorisation des résultats d'analyses et à offrir un support aux chercheurs au regard du codage de données, de la structuration d'un système de classement de ces données et de la recherche de schémas au sein de ce système.

---

[16] La modélisation des blocs et la théorie des graphes sont deux approches complémentaires dans le traitement des réseaux. Pour en savoir davantage, voir Réseaux et appareils de Lemieux, Québec, 1982, page 65.

La totalité des textes d'entrevue ont aussi été traités par ce logiciel afin de contre-vérifier l'analyse principale et d'effectuer une série d'analyses secondaires qu'il aurait été quasiment impossible de faire manuellement. NUD*IST, par sa flexibilité de gestion des données, permet aussi d'explorer des pistes de réflexions ainsi que des catégorisations potentielles de données.

Les possibilités qu'offre ce logiciel sont énormes. Il est utilisé ici principalement pour l'analyse de texte (*Text search*) permettant de poser différentes questions liées aux sujets traités dans les documents et de faire ressortir des terminologies ou des idées récurrentes dans ces textes. Les résultats obtenus à la suite de ces analyses se retrouvent essentiellement au chapitre suivant présentant l'ensemble des résultats de la recherche.

3.6 Conclusion

L'analyse structurale qui s'est imposée au fil des démonstrations et à travers les multiples voies explorées sera finalement privilégiée au cours de cette recherche. Loin de contraindre les comportements individuels, cette dernière procure les outils théoriques et méthodologiques (quantitatifs) nécessaires à l'examen du phénomène que nous avons appelé : les rapports « acteurs-vers la structure ».

Les analyses structurales de réseaux informels se préoccupant de questions liées aux modèles de support et d'échanges fournissent également de précieux indicateurs dont certains traitant la nature des relations intra-réseau et du contenu de ces dernières. Les concepts de densité, de multiplexité, de proximité, de cohésion, d'identité et d'échange permettent en effet de qualifier les affinités qui allient certains ou tous les membres d'un groupe et seront d'ailleurs intégrés au questionnaire utilisé comme outil de référence lors des entrevues dans le cadre de la présente recherche. De plus, les théories sur « la force

des liens faibles » et la solidarité mécanique contribuent à une meilleure compréhension des liens unissant ces individus.

L'étude scientifique des réseaux est très certainement l'une des méthodes efficaces de formalisation des relations sociales. L'introduction à la théorie des graphes a, par ailleurs, confirmé son utilité dans la description de la forme, la substance et la fonctionnalité des relations intra-réseau, tout en demeurant un instrument et non la preuve.

Enfin, pour le sociologue voulant comprendre la dynamique de la solidarité en réseau, la théorie fournit déjà des hypothèses reliant les structures sociales, l'échange de services divers et la solidarité. Selon certains[17], des systèmes d'échange généralisés produiraient un plus haut degré d'échange et de solidarité que des systèmes d'échange limités. Ces analystes de réseaux ajoutent finalement que les réseaux à densité forte facilitent d'autres échanges de manière générale tandis que les réseaux à faible densité auront précisément l'effet contraire.

[17]Voir à ce sujet : Boot, 1971; Mitchell, 1969 et Kapferer, 1989.

CHAPITRE 4
CRÉATION, ORGANISATION ET UTILITÉ DES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ INFORMELS : UNE ÉTUDE

4.1 Introduction

La quatrième partie de cette thèse est essentiellement consacrée à la présentation des données recueillies lors des entrevues ainsi que des principaux résultats de l'enquête. Nous introduirons dans un premier temps les caractéristiques dominantes et le mode organisationnel des six réseaux ayant été étudiés lors de cette recherche. Nous exposerons ensuite les résultats en fonction des grandes hypothèses de recherche, hypothèses ayant également servi à la détermination des catégories regroupant les informations. Le portrait que brossent les résultats de cette enquête sera complété par une présentation succincte des analyses complémentaires effectuées à partir de concepts et d'indicateurs s'étant démarqués lors de la première phase d'analyse.

L'interprétation que nous faisons des résultats de l'enquête complétera enfin ce chapitre. Nous tenterons effectivement d'expliquer ces résultats et discuterons leur valeur théorique afin de comprendre les liens qui se sont créés entre diverses variables.

4.2 Six réseaux informels d'intégration à l'emploi

4.2.1 Le réseau du Plateau Mont-Royal

Afin de livrer une information uniforme et comparable, nous avons opté pour une présentation en tableau, résumant ainsi l'ensemble des renseignements recueillis sur chacun des six réseaux composant l'échantillon de recherche.

Nom du réseau de solidarité	LE RÉSEAU DU PLATEAU MONT-ROYAL
Date de mise en place	Septembre 1999
Situation géographique	Montréal (quartier Plateau Mont-Royal)
Nombre de membres	± 10 membres
Nombre d'entrevues réalisées	4
Historique	Projet initié par une intervenante d'un Carrefour Jeunesse Emploi (CJE) du territoire et qui en a parlé à quelques clients de l'organisme. Des dépliants ont été imprimés et distribués à travers le territoire du carrefour et d'autres jeunes se sont joints au noyau d'origine.
Type(s) de services offerts	Rencontre d'échange et d'entraide portant sur des sujets reliés à la recherche d'emploi et à la formation.
Mode de fonctionnement/ organisation	• Des rencontres hebdomadaires sont organisées par les membres. • L'organisme communautaire fournit la salle de rencontre, son petit centre de documentation ainsi qu'une de ses ressources qui reste après les heures de bureau afin d'accueillir les membres ainsi que la personne invitée. • Divers intervenants sont invités à venir parler de leurs expériences personnelles et se montrent disponibles pour de plus longues discussions individuelles. • La participation aux rencontres du réseau varie en fonction des sujets abordés au cours de la rencontre. Les sujets ont été choisis au début de l'automne et ont été modifiés par la suite selon la disponibilité de

	la personne-ressource ou de l'intérêt manifesté par les membres.
Âge des membres	Entre 23 et 34 ans (moyenne de 27 ans)
% de femmes et d'hommes rencontrés lors de la recherche	• 50 % de femmes • 50 % d'hommes
Durée moyenne du chômage	6 mois
Niveau de scolarité des personnes rencontrées en entrevue	• Baccalauréat 50 % • DEC 25 % • DEP 25 %

4.2.2 Le réseau de jumelage

Nom du réseau de solidarité	**LE RÉSEAU DE JUMELAGE**
Date de mise en place	Hiver 1998
Situation géographique	Québec (quartier Limoilou)
Nombre de membres	± 10 membres
Nombre d'entrevues réalisées	5 entrevues
Historique	Ce groupe se spécialisait initialement dans l'aide à l'insertion d'immigrants. Il est maintenant accessible à des chercheurs d'emploi non immigrants. Lors de leur arrivée au Québec, les fondateurs avaient effectivement senti le besoin d'échanger et de s'informer davantage en regard des exigences du marché du travail.
Type(s) de services offerts	Permet aux membres de former une équipe avec un autre membre à la recherche d'un emploi afin de s'entraider tout en multipliant la quantité de démarches effectuées.

	L'objectif central de ce groupe est de permettre aux membres de se familiariser avec l'ordinateur, le traitement de texte et l'internet.
Mode de fonctionnement/ organisation	• Au fur et à mesure que les membres s'intègrent au groupe, on les jumelle avec un autre membre. • Au début les rencontres d'équipe sont plus fréquentes. Une fois le mode de fonctionnement bien établi, les équipes se rencontrent au besoin et procèdent souvent par téléphone. • Ainsi, chaque individu se met également à chercher des possibilités d'emploi pour son ou sa collègue. • Les recherches se font à l'aide des journaux, d'appels spontanés ou de l'internet. • La plupart s'entraident également pour la rédaction de lettres de présentation accompagnant le C.V.
Âge des membres	De 32 à 36 ans (moyenne de 34 ans)
% de femmes et d'hommes rencontrés lors de la recherche	• 80 % de femmes • 20 % d'hommes
Durée moyenne du chômage	19,6 mois
Niveau de scolarité des personnes rencontrées en entrevue	• Baccalauréat 60 % • DEC 20 % • DEP 20 %

4.2.3 Le réseau des arts

Nom du réseau de solidarité	LE RÉSEAU DES ARTS
Date de mise en place	Septembre 1998
Situation géographique	Montréal
Nombre de membres	36 membres (± 15 participants aux rencontres)
Nombre d'entrevues réalisées	9 entrevues
Historique	La fondatrice de ce groupe d'entraide a tout d'abord réuni quelques amis et connaissances œuvrant dans le même milieu qu'elle afin de répondre à certains de leurs besoins. Son but était « de rester dans l'action ». Plusieurs professionnels du milieu des arts se sont ensuite joints au groupe mais, au fil des rencontres, seuls les comédiens sont demeurés membres du réseau. C'est grâce au bouche à oreille et en s'annonçant dans le bulletin de *l'Union des artistes* que ce réseau a depuis recruté la majeure partie de ses membres.
Type(s) de services offerts	Une rencontre mensuelle qui fournit aux membres l'occasion d'échanger et de se soutenir dans leur recherche continuelle de contrats de travail. Ces rencontres permettent également aux comédiens de rester actifs puisqu'elles leur offrent la possibilité de présenter de courtes scènes et de recevoir des critiques de leurs pairs. Ces derniers peuvent également préparer une audition avec l'aide de leurs collègues. Enfin, certains membres peuvent, grâce à des ateliers

	libres de création faire bénéficier les autres membres de la formation suivie à l'extérieur, ou encore faire évoluer leur métier en préparant des exercices pour leurs collègues. Un babillard « itinérant » mis à la disposition des membres lors de la rencontre mensuelle.
Mode de fonctionnement/ organisation	• Le réseau se réunit une fois par mois. • Son comité organisateur, composé de 5 à 6 membres actifs, se réunit plus régulièrement afin de préparer les rencontres mensuelles. • À cela, s'ajoutent des ateliers libres de création qui sont organisés en parallèle par des membres sur des sujets de leur choix. • Chaque participant paie deux dollars par rencontre pour la location du local.
Âge des membres	De 22 à 35 ans (moyenne de 31 ans)
% de femmes et d'hommes rencontrés lors de la recherche	• 69 % de femmes • 31 % d'hommes
Durée moyenne du chômage	23 mois
Niveau de scolarité des personnes rencontrées en entrevue	• Maîtrise 12.5 % • Baccalauréat 25 % • DEC 62.5 %

4.2.4 Le réseau des universitaires

Nom du réseau de solidarité	LE RÉSEAU DES UNIVERSITAIRES
Date de mise en place	1995
Situation géographique	Montréal
Nombre de membres	Plusieurs dizaines
Nombre d'entrevues réalisées	7 entrevues
Historique	Ce réseau de solidarité fut mis sur pied par deux étudiantes adultes du programme d'Intégration scolaire et professionnelle de l'UQAM. Leur motivation était la création de liens professionnels entre diplômés déjà sur le marché du travail et futurs diplômés. En plus des échanges portant sur divers aspects du métier de conseiller en orientation scolaire, ces deux fondatrices cherchaient de plus à obtenir un certain support psychologique pour ceux et celles en recherche d'emploi.
Type(s) de services offerts	Selon la philosophie du groupe, ce sont les membres qui s'offrent des services entre eux. Divers comités sont constitués et c'est à travers ces derniers que les membres développent leur employabilité. Organisation d'activités et de conférences portant sur leur domaine professionnel. Bulletin de liaison. Babillard électronique de recrutement.
Mode de fonctionnement/ organisation	• Le principe du groupe est le suivant : plus les membres s'impliquent, plus nombreux sont les

	avantages qu'ils en retirent. • Des rencontres de groupe durant lesquelles les membres peuvent échanger avec des personnes-ressources invitées. • Un souper-rencontre annuel pour élargir le réseau de contacts et échanger avec ses collègues. • Quelques sous-comités sont également mis en place afin de voir à la planification et l'organisation des diverses activités du réseau. • Une liste d'adresses électroniques permettant la diffusion du bulletin du réseau ainsi que la circulation d'offres d'emploi reliées au domaine de formation des membres.
Âge des membres (du groupe de diplômés)	De 28 ans à 35 ans (moyenne de 32 ans)
% de femmes et d'hommes rencontrés lors de la recherche	• 71 % de femmes • 29 % d'hommes
Durée moyenne du chômage	13,7 mois
Niveau de scolarité des personnes rencontrées en entrevue	• Baccalauréat 100 %

4.2.5 Le réseau des entrepreneurs

Nom du réseau de solidarité	**LE RÉSEAU DES ENTREPRENEURS**
Date de mise en place	1997
Situation géographique	Québec
Nombre de membres	4 membres
Nombre d'entrevues réalisées	3 entrevues
Historique	Suite à des pertes d'emploi (3) dans un organisme à but non lucratif, ces quatre anciens collègues se sont réunis afin de démarrer un projet commun et de se soutenir dans leurs démarches d'emploi respectives.
Type(s) de services offerts	• Rencontres d'échange et de soutien. • Partage d'expertise dans le domaine de l'employabilité. • Démarrage d'un projet commun d'organisme à but non lucratif (OBNL).
Mode de fonctionnement/ organisation	Se rencontrant hebdomadairement, les quatre membres de ce réseau ne se sont jamais imposés de mode de fonctionnement dit « structuré ». Leurs rencontres se déroulant habituellement dans un café ou autour d'une bière, ces derniers discutaient de leurs expériences et cheminement individuels avant de discuter plus à fond de leur projet collectif. Lorsque leur projet vit le jour, ils formalisèrent le déroulement de leurs rencontres et le réseau de solidarité se dissout pour faire place à d'autres types de rencontres et d'échanges.

Âge des membres	32 ans en moyenne
% de femmes et d'hommes rencontrés lors de la recherche	• 50 % de femmes • 50 % d'hommes
Durée moyenne du chômage	9 mois
Niveau de scolarité des personnes rencontrées en entrevue	• Baccalauréat 50 % • DEC 50 %

4.2.6 Le réseau de la Basse-Ville

Nom du réseau de solidarité	LE RÉSEAU DE LA BASSE-VILLE
Date de mise en place	1995
Situation géographique	Québec
Nombre de membres	± 30 personnes
Nombre d'entrevues réalisées	6 entrevues
Historique	Créer un lieu de solidarité. Le fondateur a fait passer une annonce dans les journaux communautaires du quartier et des environs.
Type(s) de services offerts	De groupe de soutien et de support, ce groupe passe progressivement à celui d'aide à l'intégration socioprofessionnelle. Cafés-rencontres Enquête auprès des employeurs Centre de documentation
Mode de fonctionnement/ organisation	• Les membres participent à des cafés-rencontres au cours desquels différents sujets reliés à l'intégration

	au marché de l'emploi ou aux services de divers organismes sont abordés. • Ces rencontres sont gratuites pour les participants et se déroulent de manière très informelle (c.-à-d.pas de prise de notes). • Les membres sont également dirigés vers d'autres ressources qui peuvent leurs apporter un support mieux adapté à des besoins plus complexes.
Âge des membres	Varie beaucoup mais généralement entre la vingtaine et la trentaine.
% de femmes et d'hommes rencontrés lors de la recherche	• 33 % de femmes • 67 % d'hommes
Durée moyenne du chômage	18,6 mois
Niveau de scolarité des personnes rencontrées en entrevue	• DEC 33 % • DEP ou DES 67 %

4.3 Les principaux résultats de l'enquête

À l'étape cruciale de la réalisation des entrevues, la technique d'échantillonnage par grappe s'est imposée tout naturellement à nous, compte tenu de la nature informelle de l'objet de la recherche. C'est grâce à la découverte d'un membre d'un réseau de solidarité informel, ou d'un individu qui en connaissait un autre faisant partie d'un tel réseau, que l'on a éventuellement rejoint l'ensemble des membres du groupe. De plus, puisqu'une recherche exploratoire avait préalablement été effectuée, il a aussi été possible d'avoir recours à ces milieux pouvant déjà fournir un bassin de réseaux de solidarité informels.

Les membres des réseaux, provenant de milieux socioéconomiques différents, contribuent aux activités de leur réseau de solidarité en fonction de leurs expériences antérieures et ont tous un réseau personnel et social qui sera appelé ici le réseau d'émergence ou réseau primaire.

Une fois l'existence de ces réseaux confirmée lors de la pré-enquête, un échantillon de six réseaux répondant à une série de critères précis fut constitué. Ces critères sont :

- des réseaux de solidarité informels;
- constitués de jeunes âgées entre 18 et 35 ans;
- présentement à la recherche active d'un emploi à temps plein;
- originaires de la province de Québec. (Situés en milieu urbain mais pouvant également se situer en région.)

Selon la « théorie des petits groupes » (Saint-Arnaud, 1978 : 81) et pour être représentatifs, les réseaux doivent compter un minimum de trois et un maximum de quinze à vingt individus. Ce principe s'applique à l'ensemble de l'échantillon, à l'exception d'un cas où le réseau compte plusieurs dizaines de membres et qui, dans son mode de fonctionnement, se trouve fractionné en plus petits groupes équivalents au nombre prescrit par Saint-Arnaud.

Notre recherche étant à la fois de type exploratoire et descriptif, deux instruments de mesure ont été utilisés, soit l'entrevue semi-directive avec les jeunes et l'observation participante lors de rencontres en groupe.

Nous nous sommes enfin engagés à respecter l'anonymat de tous les participants et toutes les participantes à cette recherche ainsi qu'à protéger la confidentialité des informations recueillies. Aussi, la contribution de chaque individu à la recherche s'est faite

sur une base strictement volontaire, un consentement ayant été obtenu au début de chaque entretien.

Précisons enfin que les résultats de cette recherche ne s'appliquent qu'au groupe social des jeunes québécois et québécoises âgés de 18 à 35 ans, et non à l'ensemble de la population.

Puisque l'entrevue et l'observation participante ont été utilisées lors de la collecte de données, une approche qualitative déductive fut privilégiée pour deux raisons. Premièrement, parce qu'il est possible de définir au préalable ce que la ou le chercheur désire vérifier sur le terrain. Deuxièmement, parce des études par questionnaire ont déjà été réalisées auprès de jeunes et que ces derniers se sont montrés réfractaires à ce genre d'outil. L'analyse de contenu et l'analyse assistée par ordinateur ont ensuite permis le traitement des données.

Une série d'entrevues individuelles et quelques entrevues de groupe ont donc été effectuées, complétant ainsi la phase de collecte de données. Pour ce faire, un questionnaire de base servant de repère durant les entrevues fut élaboré, même si les entrevues se déroulaient de manière très ouverte et si les participants interrogés pouvaient s'étendre sur un aspect ou un autre du questionnaire sans limitation de la part du chercheur. (Voir questionnaire à l'appendice D)

Puisque l'hypothèse de recherche (ou son objectif) constitue le fondement de l'analyse des résultats, il a aussi fallu regrouper les données brutes de manière à ce que leur analyse puisse apporter des éléments de réponse à la question spécifique de recherche. Conformément à l'approche positiviste, les techniques utilisées nous ont permis de procéder à l'analyse des résultats de façon objective, sans nous laisser influencer par nos valeurs ou autres préconceptions.

Afin d'éclaircir certaines perceptions qui pourraient paraître étonnantes par rapport aux techniques d'analyse utilisées, précisons immédiatement que l'analyse qualitative sera réalisée avec l'aide d'un logiciel informatique tandis que l'analyse quantitative consistera à la quantification des textes provenant des entrevues.

La première étape de l'analyse quantitative se limita essentiellement à la conversion et à l'expression des propos recueillis en valeur mathématique. Les données n'étant pas quantifiées, puisqu'il s'agit d'une enquête par entrevues, il a donc fallu analyser les propos retranscrits et, dans la mesure du possible, les transformer en scores – ce qui a parfois représenté un sérieux défi.

Puisque les données sont de nature qualitative, la première étape de l'analyse quantitative a donc consisté à les transformer en leur attribuant une valeur numérique. Ce type d'analyse, de plus en plus utilisée en sciences sociales, s'est avérée fort utile car elle offre la possibilité de traiter de manière extrêmement méthodique les informations et les témoignages présentant un certain degré de profondeur et de complexité. Nous pensons pouvoir ainsi satisfaire *aux exigences méthodologiques et de la profondeur inventive qui ne sont pas toujours conciliables* (Quivy et Van Campenhoudt, 1988 : 217).

Les informations furent regroupées en fonction de leur ressemblance afin de faire ressortir les thèmes autour desquels elles gravitent. Huit catégories ont émergé de cette première étape d'analyse : la complémentarité des ressources institutionnelles et communautaires; le bris de l'isolement; le soutien de la motivation; l'accroissement de la motivation; l'acquisition de nouvelles compétences; l'élargissement des sources d'information; la diversification des sources d'information; la redondance des sources d'information.

Puisque notre point de départ était une série clairement définie d'hypothèses, le principe de classification de cette recherche s'est imposé rapidement. Les énoncés d'hypothèses

contiennent en effet les éléments au sujet desquels il était primordial d'obtenir des informations.

Les choix effectués dans le cadre de l'analyse complémentaire se sont inspirés des concepts et indicateurs autour desquels la problématique de la recherche avait été construite.

Enfin, les catégories établies à la suite de la classification satisfont aux critères méthodologiques d'exclusivité, d'homogénéité et d'exhaustivité, c'est-à-dire qu'aucune des informations analysées n'appartient à plus d'une catégorie et que la grande majorité de ces informations ont pu être placées au sein de ces catégories. Ces dernières seront ensuite définies de façon opérationnelle par des exemples concrets de ce qu'elles renferment comme informations. Les informations non catégorisées, généralement appelées informations marginales seront plutôt traitées lors de l'analyse complémentaire.

Une fois le codage complété, il reste à déterminer les unités de mesure afin de quantifier cette masse de données. Dans certains cas, les classes établies ne contenaient qu'un petit nombre d'éléments, ce qui a permis de les dénombrer sous la forme de « présence-absence ». Par contre, dans les classes contenant un grand nombre d'éléments, le dénombrement s'est fait sous la forme de « fréquence ». La fréquence est généralement exprimée en pourcentage ou en proportion. Les moyennes ainsi obtenues tiennent compte de deux décimales et se situent entre 1 et 100. Les résultats se rapprochant de 1 reflètent une faible satisfaction et ceux se rapprochant de 100 reflètent un degré de satisfaction élevé. Les résultats se rapprochant des lignes pointillées sur les courbes sont dans la moyenne (Saint-Arnaud). Exprimer la fréquence de telle manière est avantageux car cela informe immédiatement le lecteur de l'importance d'une classe par rapport à une autre.

Il a finalement fallu recourir à l'ordinateur et plus particulièrement au logiciel QSR NUD*IST, dont les attributs ont déjà été présentés, pour compléter l'analyse qualitative des données. Il s'agit néanmoins ici de préciser que dans le contexte d'une analyse de contenu, l'usage du logiciel a comporté deux avantages précieux : premièrement passer rapidement à travers une somme imposante de données, et deuxièmement, étudier des relations complexes entre des variables, puisque ce logiciel permet les regroupements et la mise en relation de scores ainsi que l'application d'opérations mathématiques sophistiquées.

Voilà en bref le mode de fonctionnement ayant rendu possible la présentation des résultats qui suivent. L'ensemble des informations recueillies correspond aux thèmes évoqués dans les hypothèses de recherche et l'analyse principale sera effectuée en fonction de ces catégories.

4.3.1 La complémentarité des méthodes

Analyse quantitative

La première hypothèse cherchait à savoir comment se positionnent les réseaux de solidarité informels par rapport aux autres techniques de recherche d'emploi comme les ressources institutionnelles ou communautaires, les agences privées de placement, les journaux, les annuaires, etc. La notion de complémentarité signifie dans ce contexte que l'espace occupé par ce type de mode d'accès à l'emploi, à la fois distinct et autonome, est compatible avec les autres méthodes, plus conventionnelles, de recherche d'emploi. L'idée mise de l'avant veut aussi que les réseaux de solidarité informels s'additionnent aux autres méthodes de recherche d'emploi et ne visent en aucun cas à les substituer.

Afin de vérifier cette affirmation, quatre questions ont été posées aux participants. Les deux premières visaient à déterminer s'ils avaient recours aux services d'intégration au marché du travail offerts par les Centres locaux d'emploi (CLE) du gouvernement ou par un organisme communautaire sur leur territoire.

Recours aux services d'organismes gouvernementaux				
Score/réponse	positif	négatif	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Question 1	18	12		
N[1] 30	18/30 ou 60 % ont répondu oui. La majorité des participants ont donc recours aux services gouvernementaux d'intégration à l'emploi.			

Recours aux services d'organismes communautaires				
Score/réponse	positif	négatif	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Question 2	16	13		2
N 31	16/31 ou 51,6 % répondent oui. Ainsi, plus de la moitié des répondants ont eu recours aux services communautaires d'intégration à l'emploi.			

La seconde série de questions cherchait plutôt à savoir si la mise en place de réseaux de solidarité informels était fréquente dans leur milieu et si la présence d'une ou d'un professionnel en employabilité avait contribué à la mise sur pied de leur réseau?

[1] Le symbole N représente le nombre total de personnes interrogées sur cet aspect de la problématique.

Fréquence de la mise en place de réseaux				
Score/réponse	positif	négatif	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Question 4	3	23	1	2
N 29	23/29 ou 79,3 % répondent non. C'est dire que la majorité des participants n'ont jamais ou n'avaient jamais assisté à la mise en place d'un réseau de solidarité.			

Professionnel en employabilité				
Score/réponse	positif	négatif	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Question 5	8	15		
N 23	15/23 ou 65,2 % répondent non. La majorité des répondants ont dit qu'aucun professionnel de l'employabilité n'a contribué à la mise sur pied de leur réseau.			

À cette première hypothèse stipulant que *le réseau de solidarité informel constitué de jeunes chômeurs évolue en complémentarité des ressources institutionnelles et communautaires*, l'ensemble des participants a répondu par l'affirmative. Il est intéressant de noter que la plupart d'entre eux fréquentent le CLE (60 %) et que plus de la moitié fréquentent les organismes communautaires (55,5 %) de leur territoire. Pour la majorité d'entre eux, il s'agit d'une première participation à un réseau de solidarité (79,3 %) et dans la plupart des cas (65,2 %), le réseau a été mis sur pied avec l'aide d'un professionnel de l'employabilité; plusieurs ont cependant souligné, lorsque c'était le cas, que l'aide d'un professionnel était précieuse.

Analyse qualitative

L'analyse des entrevues par ordinateur (QSR NUD*IST) indique que 9 % des personnes interrogées ont explicitement fait mention de la complémentarité de leur réseau par rapport aux autres techniques de recherche d'emploi. Un autre 20 % des répondants a qualifié le réseau « d'outil de plus », 16 % d'une « autre manière de faire » et 78 % de « moyen autre » ou « alternatif ». Certains ont enfin précisé que le réseau agit à d'autre(s) niveau(x) que les méthodes traditionnelles parce qu'il fournit un soutien particulier.

Explication des résultats

Conformément aux conclusions de l'analyse statistique, l'interprétation des résultats portant sur la complémentarité des réseaux de solidarité informels par rapport aux autres techniques d'aide à l'emploi, réaffirme la véracité de l'hypothèse.

Quoiqu'elles ne soient pas mutuellement exclusives, il est possible d'additionner les résultats obtenus pour ces questions, c'est-à-dire 60 % et 51,6 %. Ces données indiquent un taux moyen de fréquentation des ressources gouvernementales et communautaires supérieur à 70 % et ce, pour la totalité des réseaux étudiés.

Il semble que ces résultats doivent être interprétés en fonction des secteurs d'activité dans lesquels évoluent les membres des réseaux. Ainsi, dans le cas du Réseau des arts, où l'on utilise très peu les ressources traditionnelles d'aide à l'emploi, les entrevues révèlent clairement que le fait d'adhérer à un réseau informel n'avait en rien changé le choix d'outils de recherche d'emploi des membres. Selon eux, les ressources traditionnelles n'offrent aucun service (incluant des ressources professionnelles) spécialisé dans le milieu des arts et sont donc très peu alimentées en offres d'emploi et information sur ce type de professions. Pour ces jeunes artistes, les moyens traditionnels ne répondent pas

adéquatement à leurs besoins spécifiques en termes de support et d'outil de diffusion. Pour citer deux membres de ce réseau composé essentiellement d'artistes de la scène : «*j'y suis allé une fois, mais il n'y a rien dans notre domaine* ».

Plusieurs membres du Réseau des universitaires ont fait entendre un même son de cloche, c'est-à-dire que leur formation en carriérologie leur avait déjà permis depuis longtemps de comprendre que tous les moyens et toutes les sources doivent être exploités et que le réseau de solidarité informel ne constitue qu'un de ces moyens. Plusieurs ont d'ailleurs mentionné à cet effet que leur réseau : *est un moyen parmi d'autres* [*pour s'aider dans leur recherche d'emploi*]. Seulement un de ses membres nous a confié en entrevue que le réseau représentait à ces yeux la seule manière efficace de se chercher un emploi et qu'il est inutile d'en explorer d'autres.

Parallèlement, dans les cas où la composition du réseau était moins homogène et moins spécialisée, comme le Réseau de la Basse-Ville, le Réseau du Plateau Mont-Royal ou le Réseau de jumelage, les taux de fréquentation des centres gouvernementaux et communautaires se sont avérés beaucoup plus élevés. Ces trois réseaux représentent donc un cas typique où l'on considère qu'il faut *mettre toutes les chances de son côté et demeurer le plus actif possible* en participant à un maximum d'activités liées à son domaine professionnel et la recherche d'emploi.

En somme, l'ensemble des analyses et de leur interprétation ne laissent que très peu de place à une thèse valable sur la substitution des ressources traditionnelles par les réseaux de solidarité informels. Ce constat confirme d'ailleurs les résultats d'enquête de Curtis J. Simon, John T. Warner (1992) et de James D. Montgomery (1991) affirmant que les réseaux informels remplissent certaines fonctions qu'aucune structure formelle ne pourrait remplir.

Il existe en effet plusieurs mécanismes de coordination qui peuvent être complémentaires les uns des autres, tels que les marchés, les institutions, les associations et les réseaux. Lorsque bien intégrés et configurés, ces derniers mécanismes ont d'ailleurs souvent favorisé une meilleure coordination des acteurs sociaux dans les sociétés capitalistes (Boyer et Hollingsworth, 1994 : 1; Campbell, Hollingsworth et Lindberg, 1991; Hollingsworth, Schmitter et Streeck, 1994). Ces mécanismes d'autoajustement du marché voient du reste leur efficacité reconnue massivement depuis les années 1980.

Des variations importantes peuvent être observées d'un État à l'autre, ou d'une région économique à l'autre, grâce la combinaison des institutions qui coordonnent les comportements d'acteurs économiques. L'efficacité relative de ces divers mécanismes a donc un effet tout aussi variable sur le fonctionnement de chaque système social.

La société québécoise, bâtie sur un modèle capitaliste à caractère fortement social-démocrate, est essentiellement coordonnée par les modes institutionnel et hiérarchique de régulation. Les réseaux informels ne viennent en aucun cas remettre en question ce modèle dominant, mais contribuent plutôt à l’enrichissement de ce même modèle tout en y apportant un ensemble d’éléments spécifiques. Précisons par ailleurs que la présente démarche ne tente en aucun cas d’analyser la société comme s’il s’agissait d’un ou de plusieurs réseaux, mais vient plutôt positionner ces derniers parmi un ensemble de modes de coordination.

Après une analyse du fonctionnement des quatre modes de coordination illustrés dans le tableau 2 (chapitre 2 : 61) de cet ouvrage, c’est-à-dire les institutions, le marché, les ressources communautaires et les réseaux, il appert que les facteurs pouvant expliquer le passage par les différents modes d'accès à l'emploi ne répondent pas à un même fondement théorique. Ces divers modes de coordination opposent globalement un mode marchand, caractérisé par des niveaux de qualifications plutôt élevés et des emplois

tertiaires, un mode institutionnel, dans lequel se trouvent des emplois et des individus moins qualifiés, travaillant plus souvent à temps partiel et parfois liés à des mesures « jeunes », et un mode organisationnel, composé des réseaux et des stages et où la méthode semble moins rigide par rapport au second mode (Giret et collaborateurs, op cit. : 25).

Il faut également noter dans l'interprétation des données reliées à cette première hypothèse, que la grande majorité des personnes interrogées participent pour la première fois à un réseau de solidarité informel (79,3 %). Il est possible d'en conclure qu'il s'agit d'une expérience ou d'un événement isolé et non pas d'une pratique usuelle. Les réseaux de solidarité ne représentent pas une ressource établie et le recours à ceux-ci ne constitue donc pas une pratique courante pour ces individus, mais bien un ajout ou une expérience ponctuelle dans leur vie sociale et professionnelle.

Puisque les données obtenues après analyse indiquent que la plupart de ces groupes se forment sans l'aide ou l'apport d'un professionnel en employabilité, il est prudent d'y voir un haut niveau d'indépendance en regard de l'organisation et de la philosophie d'intervention que l'on ne retrouve pas chez les modes de coordination plus formels.

De plus, dans l'unique cas où les membres ont pu bénéficier d'un soutien plus structuré provenant d'une organisation offrant aux jeunes des services en développement de la main-d'œuvre (Réseau du Plateau Mont-Royal), il s'agissait d'un organisme communautaire bien enraciné dans son quartier. Or, il a déjà été clairement démontré que l'on adopte généralement dans ce contexte un mode d'intervention beaucoup plus holistique et centré sur les besoins particuliers de leurs clients. On peut donc y voir un rapprochement ou chevauchement plausible des stratégies d'interventions et de l'idéologie sous-jacente entre ces deux modes de coordination.

Après une écoute attentive des enregistrements d'entrevues, on comprend également que le rôle de la grande majorité de ces réseaux de solidarité est d'alimenter leurs membres de manière continue en ce qui a trait aux ressources disponibles sur leur territoire. Que ce soit des organismes communautaires, des bureaux du gouvernement, que ce soit lié au marché du travail, ou encore à des établissements d'éducation, des services de garde, de cuisines collectives, on exploite tout et on discute de tout ce qui peut constituer un réseau de support lorsqu'on est sans-emploi. Puisque cette information circule si librement et qu'aucun filtre corporatiste n'est imposé dans ce genre de groupe, il est d'autant plus clair que ce sont des ressources qui évoluent de manière autonome et complémentaire par rapport aux autres services formels d'aide à la recherche d'emploi.

4.3.2 Rompre l'isolement

Analyse quantitative

L'hypothèse 2, quant à elle, cherchait à vérifier si les réseaux de solidarité informels ont pour effet de briser l'isolement des jeunes à la recherche active d'un emploi. Plusieurs des questions ont tenté de cerner l'impact de ces réseaux ou les différents bénéfices qu'en retirent les membres. Neuf des questions posées à chaque participant portaient exclusivement sur cet aspect de leur engagement.

Ainsi ces questions portaient principalement sur les liens qu'entretiennent les répondants avec les autres membres du groupe, sur la façon dont ils qualifieraient ces derniers et sur la transformation ou l'évolution de ces liens au fil des rencontres. La question portant sur la « nature des liens » entretenus par les membres se rapporte aux types de liens (des amitiés, des liens familiaux, etc.) tandis que la seconde question que nous avons appelé « qualification des liens » voulait principalement pousser les participants à identifier ces relations sociales eux-mêmes. Nous voulions enfin comparer ces réponses pour y détecter

les similitudes ou les incongruités. Nous avons ensuite demandé aux participants à quel(s) autre(s) groupe(s) ils s'associent à l'extérieur de ce réseau d'intégration à l'emploi et de combien de groupes il s'agit, afin de vérifier dans quelle mesure leur identité sociale se définit à travers leur participation à de tels groupes, et à quelle fréquence ils se rencontrent. Les participantes et participants ont également été questionnés quant au principal avantage de se réunir autour du thème de la recherche d'emploi ainsi qu'au sentiment d'appartenance qu'ils ont ou non, développé pour le groupe. Enfin, les questions vérifiaient si les répondants vivent ou vivaient un sentiment d'exclusion ou de solitude par rapport à leur situation de chômeur avant et après l'intégration au groupe.

Dans l'ensemble, les réponses recueillies ont très peu surpris puisque le thème de l'isolement était ressorti à plusieurs occasions au fil des entrevues. De plus, 72,4 % ont répondu avoir développé un sentiment d'appartenance envers leur réseau. Par contre, 64,5 % voient les autres membres du groupe comme des connaissances, comparativement à 32,2 % qui considéraient plutôt avoir créé des liens d'amitié avec eux.

Sentiment d'appartenance				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
R total-Q11	21	6	2	
N 29	21/29 ou 72,4 % répondent oui, c.-à-d. avoir développé un sentiment d'appartenance à ce groupe.			

Nature des liens				
Score/réponse	amitié	connaissances	familial	ne s'applique pas
R total-Q3	10	20		1

N 31	20/31 ou 64,5 % répondent qu'il s'agissait davantage de connaissances et 32,2 % d'amis.

Qualification des liens				
Score/réponse	amitié	connaissances	familial	ne s'applique pas
Rtotal-Q9	7	18		2
N 27	18/27 ou 66,6 % répondent qu'il s'agissait de connaissances et 25,9 % d'amis et aucun n'a de lien familial avec les autres membres.			

Au sujet des avantages à se réunir au sein d'un réseau de recherche d'emploi, le bris de l'isolement s'est classé troisième, ex aequo avec le désir de nouer de nouveaux contacts, et après, les apprentissages et les échanges de trucs et idées. Ces résultats peuvent paraître peu élevés étant donné la place que les participants à la recherche ont consacrée à ce sujet lors des entrevues. On expliquera un peu plus loin en quoi l'analyse par ordinateur de ces textes a pu apporter un nouvel éclairage reflétant de manière plus complète cet aspect de la vie en réseau pour leurs membres.

Principal avantage				
Score/réponse	idées/échanges	contacts	apprentissages	briser l'isolement
Rtotal-Q7	15	12	15	12
N 34	Ce sont les concepts d'apprentissage et d'échange qui ressortent le plus. Les contacts, l'isolement et la motivation ressortent également de manière significative.			

La grande majorité des réseaux étudiés dans le cadre de cette recherche se réunissent en moyenne une fois par semaine et/ou selon les besoins exprimés par leurs membres. La

fréquence des rencontres pouvait en effet varier entre 1 à 2 fois par année à plusieurs fois par semaine. Les membres interrogés ont répondu dans une proportion de 59,2 % avoir approfondi leurs liens avec les autres membres du groupe et 73,3 % disent vivre ou avoir vécu un sentiment d'exclusion ou de solitude par rapport à leur situation de chômeur.

Fréquence des rencontres				
Score/réponse	1 fois jour	1 fois semaine	1 fois mois	au besoin
Rtotal-Q8	1	12	6	7
N 26	La majorité des groupes se rencontrent toutes les semaines et ajoutent des rencontres ponctuelles selon les besoins des membres.			

Liens d'amitié				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q10	16	8	1	2
N 27	16/27 ou 59,2 % répondent oui, leurs liens avec les autres membres se sont approfondis au fil des rencontres.			

Sentiment d'exclusion et de solitude				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q12	22	4		4
N 30	22/30 ou 73,3 % répondent oui.			

On apprend finalement que 78,9 % ne sont membres que de ce réseau de solidarité informel, mais que 34,5 % d'entre eux sont également membres d'une association ou d'un

réseau formel relié à leur domaine professionnel, 13,7 % à leur domaine d'études et 5 % aux loisirs.

Adhésion à divers groupes				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q13	2	19		3
N 24	19/24 ou 78,9 % répondent ne pas être membre d'autre(s) groupe(s) de solidarité informel(s).			

Appartenance à un autre réseau				
Score/réponse	relié au travail	aux études	autres (loisir-bénévolat)	aucun
Rtotal-Q6	10	4	5	10
N 29	10/29 ou 34,5 % répondent qu'ils sont associés à un autre réseau relié au domaine d'emploi tandis que 13,7 % sont reliés aux études et 17,2 % autres.			

En somme, 54,3 % croient que leur réseau de solidarité informel a pour effet de briser l'isolement marquant souvent une période de chômage. On peut en conclure que la plupart y rencontrent plutôt des connaissances que des amis et que très peu ont développé une pratique courante dans leur vie de participer à ce genre de groupe d'entraide (sinon emploi-étude). Ce sont les concepts d'apprentissage et d'échange qui ressortent davantage en terme de bénéfices, quoique les contacts, l'isolement et la motivation ressortent aussi clairement, la majorité des réseaux se rencontrent à toutes les semaines – et au besoin – et la majorité de leurs membres disent vivre un sentiment d'exclusion. De plus, la plupart développent tôt ou tard un sentiment d'appartenance au groupe et leurs liens avec les autres membres s'approfondissent généralement au fil des rencontres.

Analyse qualitative

Notre seconde hypothèse fut également confirmée lors de l'analyse informatique des entretiens avec les répondants. Cette dernière analyse a permis d'identifier une quantité impressionnante d'extraits d'entrevue portant sur cet aspect.

En effet, 26,2 % des personnes interrogées ont dit se sentir seules à un moment ou un autre de leur recherche d'emploi et 40 % ont fait référence à un sentiment de solitude. Enfin, 18 % ont utilisé le terme isolement lors de l'entrevue, ce qui fait un total de 84 % et confirme, sans aucun doute, la véracité de cette affirmation.

Explication des résultats

L'interprétation des résultats liés à la seconde hypothèse testant si les réseaux de solidarité informels ont pour effet de briser l'isolement des jeunes à la recherche active d'un emploi s'avère globalement consistante avec leur analyse.

Le premier élément à considérer est que plus des trois quarts des témoignages recueillis font mention du sentiment d'appartenance développé par les membres face à leur réseau. Ce fort taux démontre à plus d'un égard que les échanges qui prennent place au sein de ces groupes dépassent nettement les relations sociales marquant en général le service à la clientèle ou la relation entre les professionnels et leurs clients.

Les résultats obtenus par rapport aux types de liens qu'entretiennent les membres entre eux indiquent que ces rencontres et ces discussions dépassent les simples échanges d'informations utilitaires. Plus de 30 % d'entre eux considèrent effectivement que ces liens constituent des liens d'amitié alors que 64.5 % les qualifient de connaissances.

À la lumière de ces explications, il apparaît clairement que les relations se nouant au fil des rencontres se sont approfondies et ont contribué à rompre l'isolement vécu par une majorité des membres. La participation aux rencontres organisées par le groupe est en soit une façon de briser l'isolement du chômeur. Le rapport est direct : plus les jeunes s'impliquent et participent régulièrement, plus leur niveau d'isolement diminue.

Le fait qu'il s'agisse de réseaux professionnels semble également avoir un lien avec la participation, et par association, le bris de l'isolement. Certains membres qui en étaient à leur première participation à ce type de groupe entretenaient au départ un sentiment d'appréhension face au genre de discussions et de contributions exigées des membres. L'inconfort semble s'être dissipé lors des toutes premières rencontres, principalement concentrées sur le volet professionnel, ce qui encouragea directement la participation des jeunes.

Les participants ont d'ailleurs répondu, dans près de 25 % des cas, que leur principale motivation était de briser l'isolement provoqué par leur statut de chômeur. Cela peut paraître peu élevé ou même contradictoire par rapport à la fréquence à laquelle cet élément fut mentionné au cours des entrevues. Afin de comprendre ces résultats, il est utile de creuser d'autres éléments de réponse ayant dominé au cours des entretiens. Après vérification, on observe en effet que plusieurs (25 %) membres ont plutôt décidé de parler de l'importance des contacts noués au sein de leur réseau et que les réponses d'un autre groupe (28 %) avaient été inscrites sous la catégorie « échange d'idées ». Or, ces trois catégories ont pour effet direct de briser l'isolement et l'on constate donc qu'au total, près de 80 % des répondants appuient cette idée.

La fréquence à laquelle les membres se réunissent vient également appuyer la thèse du bris de l'isolement. Selon le groupe, leurs membres se réunissent en moyenne une fois par

semaine et/ou selon leurs besoins. Cette fréquence paraît être suffisamment élevée pour maintenir un contact régulier entre les membres et leur permettre d'approfondir leurs relations, tel que confirmé par ces derniers lors des entrevues.

Afin de bien soupeser l'ensemble des éléments en présence, il semble finalement intéressant de prendre en considération que seulement 65 % de tous les individus interrogés sont membres d'une association ou d'un regroupement formel relié à leur domaine professionnel (34,5 %), d'étude (13,7 %) ou aux loisirs (17,2 %). En outre 35 % d'entre eux n'appartiennent à aucun autre groupe à l'extérieur du réseau familial et de leur cercle d'amis.

Contrairement aux conclusions dégagées lors de l'analyse statistique, l'interprétation des résultats porte à croire que l'isolement compte davantage pour ces membres que plusieurs autres bénéfices offerts par le réseau. Or, l'hypothèse de l'isolement semble doublement confirmée par les explications précédentes et vient renforcer l'analyse de Beausoleil pour qui : « *les réseaux sociaux désignent simplement les systèmes particuliers de liens unissant des personnes* » (1988 : 39). En somme, l'approche réseaux permet de rejoindre des clientèles qui ne le seraient pas autrement (maison de jeunes, etc.), de développer des solutions collectives qui renforcent le sentiment d'appartenance et de favoriser une plus grande autonomie, tout en sortant les personnes visées d'un isolement parfois assez profond.

4.3.3. Soutenir la motivation

Analyse quantitative

Une caractéristique fondamentale du réseau de solidarité informel est, selon nous, sa capacité à soutenir la motivation de ses membres. Cette qualité constitue aussi l'essence de la troisième hypothèse de cette recherche.

La question de la motivation doit sans contredit occuper une place centrale au sein d'une analyse portant sur l'impact de tels réseaux sur leurs membres. Une place à ce point importante, qu'il fut préférable de la fractionner en deux sous-concepts, soit le « soutien de la motivation » et « l'accroissement de la motivation ».

Les résultats de l'enquête concernant le premier sous-concept débutent cette section. Neuf questions vérifiaient plus particulièrement cet aspect. On a demandé aux participants de décrire les types de démarches d'emploi effectuées préalablement à leur adhésion au groupe et de préciser si l'intensité ou la quantité de leurs démarches avait changé depuis leur adhésion.

Technique de recherche				
Score/réponse	CLE- groupes communautaires	annonces-journaux	agence de placement	autres (bénévolat-annuaires tél.)
Rtotal-Q14	5	13	4	10
N 32	Principalement des annonces dans les journaux et bottin de téléphone.			

Intensité des démarches				
Score/réponse	Augmenté	Diminué	Stable	ne s'applique pas
Rtotal-Q15	15	2	13	1
N 31	Dans 48,4 % des cas (15/31) l'intensité a augmenté. Par ailleurs, certains ont éprouvé de la difficulté à mesurer ce type d'indicateur (le niveau d'intensité), mais disent être stimulés et faire des apprentissages.			

La majorité a dit avoir utilisé les quotidiens de leur région ainsi que des journaux spécialisés dans leur domaine professionnel ou de formation. Plusieurs ont aussi épluché les répertoires et annuaires téléphoniques ou encore fait du bénévolat afin de se faire connaître par le milieu professionnel. Proportionnellement, peu ont fréquemment eu recours aux services institutionnels ou privés, tels que les agences de placement (ou de chasseur de têtes).

Quant à l'intensité de leurs démarches, presque la moitié (48,4 %) ont dit avoir accru le rythme de leurs efforts ou la quantité de ces derniers tandis que 42 % des répondants estiment que leur intensité est demeurée plutôt stable.

Il était également important de chercher à savoir si les membres des réseaux de solidarité informels étaient parfois tentés d'abandonner leurs démarches avant leur adhésion et s'ils étaient toujours tentés de les abandonner une fois s'être intégrés au groupe.

Les résultats démontrent qu'une assez forte proportion (57,6 %) des répondants ont parfois été tentés d'abandonner leurs démarches – plusieurs ont même ajouté l'avoir fait pendant une certaine période – et 47,8 % ont révélé être encore parfois tentés d'abandonner leurs démarches malgré leur adhésion au réseau. À noter ici le nombre assez

élevé de participants ayant répondu « ne pas savoir » ou « ne s'applique pas » à leur situation pour cette dernière question. Il semblait en effet difficile pour certains de distinguer le point de rupture qui avait provoqué ou initié l'abandon de leurs démarches. De plus, certains participants n'arrivaient pas à se rappeler ou à se replacer dans le contexte précédant leur adhésion au réseau, ce qui rendait difficile la réponse à une telle question.

Abandon des démarches avant l'adhésion au réseau				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q16	15	7	1	3
N 26	15/26 ou 57,6 % ont parfois été tentés d'abandonner leurs démarches avant leur adhésion au groupe			

Abandon des démarches une fois intégré au réseau				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q17	11	4	3	5
N 23	11/23 donc 47,8 % répondent être parfois tentés d'abandonner leurs démarches.			

Les questions du second volet tentaient d'évaluer si les relations que les répondants entretiennent avec les autres membres du groupe les aident dans leur recherche d'emploi. Les participants ont aussi été questionnés sur leur investissement dans le groupe, plus précisément à savoir si l'aide qu'ils donnent au sein du réseau est comparable ou égale à celle qu'ils reçoivent, et si cette aide facilite vraiment leur intégration au marché du travail.

Les réponses ont essentiellement confirmé que les liens unissant les répondants aux autres membres du groupe produisaient un effet positif sur leur recherche d'emploi (68,4 %). Étonnamment, près de la moitié des répondants jugent l'échange au sein des réseaux inégal, mais la majorité de ces 46,4 % ont précisé que cela était tout à fait normal et qu'il en était habituellement ainsi dans la plupart des organisations. Enfin, 61 % pensent que leur réseau leur offre un support qui facilite leur cheminement vers l'emploi.

Soutien des membres				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q18	13	3		3
N 19	13/19 ou 68,4 % disent que les relations qu'ils entretiennent avec les autres membres du groupe les aident dans leur recherche d'emploi.			

Réciprocité du soutien				
Score/réponse	égale	inégale	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q19	9	13	5	1
N 28	13/28 ou 46,4 % pensent que l'aide qu'ils donnent et celle qu'ils reçoivent au sein du groupe est inégale dans ce réseau. 32 % pense qu'elle est égale.			

Support par rapport à l'intégration à l'emploi				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q20	13	3	2	3

N 21	13/21 ou 61,0 % pensent que leur réseau leur offre du support afin de faciliter leur intégration à l'emploi.

Nous avons conclu en questionnant ces membres de réseaux sur la question des ressources, afin de savoir s'ils sentent que le groupe utilise l'ensemble de ses ressources et tient compte des ressources particulières de chacun de ses membres. Paradoxalement, 42,8 % ont répondu non à la première question et 58,8 % ont répondu oui à la seconde.

Utilisation des ressources				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q21	10	12	5	1
N 28	12/28 ou 42,8 % répondent que le groupe n'utilise pas l'ensemble de ses ressources tandis que 10 (35,7 %) répondent oui.			

Prise en compte des ressources				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q22	10	2	1	4
N 17	10/17 ou 58,8 % pensent que le réseau tient compte des ressources de chacun de ses membres.			

Pour résumer ces résultats, mentionnons que 43,3 % ont répondu favorablement aux huit questions quantifiables portant sur ce thème. On peut en conclure que les gens effectuent principalement leurs recherches dans les journaux et que l'intensité de leurs démarches a augmenté depuis leur intégration au réseau. Par ailleurs, certains ont éprouvé de la difficulté à mesurer cette dernière mais précisent être stimulés par les rencontres et faire des apprentissages. De plus, la majorité des personnes interrogées ont parfois été tentées

d'abandonner leurs démarches avant leur adhésion au groupe et plusieurs le sont toujours (mais ne le font pas puisqu'ils sont encore membres). Une large part des répondants ont affirmé que les relations qu'ils entretiennent avec les autres membres du groupe les aident dans leur recherche d'emploi et que leur réseau leur offre du support afin de faciliter leur intégration à l'emploi. Par contre, ces derniers ne trouvent pas que l'aide soit équitablement divisée (sans être nécessairement opposés cette réalité) et que le réseau utilise l'ensemble de ses ressources.

Ces résultats permettent en somme de dire qu'effectivement, le réseau a pour effet de soutenir la motivation.

Analyse qualitative

Étant donné le chevauchement des concepts retenus pour les hypothèses 3a et 3b, portant tous les deux sur la motivation, les mots clés utilisés lors de l'analyse de contenu assisté par ordinateur étaient essentiellement les mêmes et les résultats de ces analyses se trouvent à la section suivante (accroissement de la motivation).

Explication des résultats

Les résultats portant sur le premier volet de la troisième hypothèse voulant que les réseaux étudiés dans le cadre de cette recherche aient la capacité de soutenir la motivation de leurs jeunes membres sont on ne peut plus clairs : une forte proportion des répondants ont été tentés d'abandonner leurs démarches à un moment ou à un autre. De plus, bon nombre d'entre eux (47,8 %) affirment être toujours tentés d'abandonner et ce, malgré leur adhésion au réseau. Le découragement est donc un facteur bien présent chez les membres de ces groupes malgré le support qu'ils y reçoivent.

Les réponses données par la suite fournissent quelques explications à ce phénomène. Environ 70 % des répondants soutiennent en effet que les relations entretenues avec les autres membres du groupe les soutiennent dans leur recherche d'emploi. Dans le même ordre d'idées, plusieurs (61 %) affirment que leur réseau leur offre du support afin de faciliter leur intégration au marché du travail.

Il semble donc que cet état de découragement et la tentation d'abandonner la recherche fassent partie du processus « normal » ou « typique » d'intégration ou de réintégration à l'emploi. De nombreux auteurs ont exposé les divers cycles caractérisant une démarche traditionnelle de recherche d'emploi. En résumé, le processus commence généralement par une période de forte énergie et de confiance en soi, suivie par un cycle de prise de conscience de sa situation et des ajustements qu'elle nécessite, tout en gardant un bon niveau de confiance personnelle. Un cycle d'impatience, de démotivation, voir même de découragement plus profond s'installe après quelques mois. C'est à ce moment que certains décideront d'interrompre leurs démarches et deviendront des chômeurs découragés. Ce cycle peut s'avérer plus ou moins long selon la réaction de l'individu. Si ce dernier n'est pas paralysé par ces épreuves, il entreprend de nouvelles démarches et va chercher le soutien qu'il lui faut pour son cheminement, le cycle peut se révéler moins difficile à traverser. Un chômeur peut repasser plusieurs fois par un même cycle, dont la durée varie chaque fois.

La majorité des réseaux de solidarité informels procurent cet appui et permettent de combattre ou d'atténuer les cycles d'abattement qui caractérisent la plupart des cheminements vers l'intégration à l'emploi. En ce sens, le rôle des réseaux s'inscrit tout à fait dans une mission de soutien de la motivation des membres visant à favoriser la poursuite de leur démarche.

La dernière série de questions liées à cette facette des réseaux explore le volet des ressources et de leur utilisation pleine ou partielle. Les commentaires recueillis précisent que la plupart des membres sentent que leurs pairs « *donnent leur maximum* » et qu'il est normal de devoir composer avec les limites de chacun, qu'elles se posent en termes de finances ou de disponibilité. Tous croient toutefois que leurs pairs ont d'immenses capacités et que ces dernières pourraient être exploitées davantage. Ces réflexions correspondent à la nature personnelle et informelle qui caractérise cette forme de soutien et semble prévenir une lourdeur que d'autres modes de soutien imposent à leurs participants. Par ailleurs, tel que souligné au chapitre précédent, certains ont éprouvé de la difficulté à mesurer leur niveau de motivation mais précisent être stimulés par les rencontres et les apprentissages qu'ils y font.

L'intérêt de ces individus pour le réseau de solidarité s'explique en partie par la théorie des liens faibles. Plusieurs participants ont parlé notamment de l'homogénéité des préoccupations et de la compréhension qui règne au sein du réseau.

Ces témoignages corroborent la théorie des liens faibles de M. Granovetter (1973,1982). Comme il a déjà été mentionné, les relations sociales sont les voies par lesquelles circule l'information. Ainsi plus le réseau d'un individu est diversifié, plus l'information dont il peut disposer est riche. Plus le réseau d'un individu est vaste, plus grandes sont les chances qu'il soit diversifié. Il devient ainsi possible de classer les liens interpersonnels en liens forts et en liens faibles selon la fréquence des contacts, l'intensité émotionnelle, l'importance des services rendus et le degré d'intimité des échanges. Des liens forts et des liens faibles sont donc présents dans la plupart des réseaux. Plus le réseau d'un individu est composé de gens avec lesquels il entretient des liens forts, plus ce réseau a de chances de constituer un milieu clos. Les liens faibles sont ceux qui peuvent jeter des ponts entre ces milieux. C'est à travers eux que circulent les informations et que des individus appartenant à des réseaux différents peuvent entrer en contact. L'enquête de Granovetter

(1973, 1982) démontre que ceux qui obtiennent les meilleurs emplois sont ceux qui utilisent des contacts professionnels plutôt que des liens familiaux ou d'amitié, plutôt des liens faibles que des liens forts.

Il semble en effet que les adhérents des réseaux étudiés apprécient le fait que les discussions portent sur des aspects plus professionnels, ce qui les motive à demeurer actifs dans leur propre recherche d'emploi, et que la qualité de cette recherche se soit accrue au fil des semaines.

4.3.4. Accroître la motivation

Analyse quantitative

Le second volet de cette troisième hypothèse porte cette fois sur l'accroissement de la motivation. Il est maintenant question de savoir si les réseaux de solidarité informels ont pour effet d'accroître la motivation de leurs membres qui sont à la recherche active d'un emploi.

Une nouvelle série de questions portant exclusivement sur cet aspect des relations intra-réseau fut élaborée. La plupart des questions ont trait aux raisons qui incitent les membres à participer aux activités de ces réseaux, à l'organisation de ces activités ainsi qu'aux objectifs que leurs membres se sont fixés quant à leur participation.

Nous avons demandé aux membres pour quelles raisons ils avaient décidé de participer aux rencontres de ce groupe et s'ils avaient senti une certaine pression provenant des autres membres.

Pression				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q23	4	25		2
N 31	25/31 ou 80,6 % répondent que le groupe n'exerce aucune pression sur eux.			

Raisons de la participation				
Score/réponse	sollicité	isolement	information-apprentissage	moral
Rtotal-Q24	3	9	11	7
N 30	Ce sont principalement pour s'informer-apprendre et pour briser leur isolement que les répondants disent participer aux activités d'un réseau.			

Les premiers résultats obtenus démontrent avec force que la vaste majorité (80,6 %) des participants à cette recherche ne sentent pas de pression provenant des autres membres de leur réseau de solidarité. Tout en soulignant fortement le bris de l'isolement comme raison justifiant leur adhésion au groupe (30 %), la plupart ont identifié l'échange d'information et les nouveaux apprentissages comme principale source d'intérêt (36,6 %).

Les résultats obtenus par la suite se rapportent exclusivement à la question des objectifs de participation des membres. À ce sujet, on cherchait à savoir s'ils se sont fixés un ou des objectifs précis par rapport à leur recherche d'emploi, s'ils se sont fixés un ou des objectifs communs avec le groupe, s'ils croient avoir atteint ou être en voie d'atteindre ces objectifs, et enfin, s'ils pensent que leur participation à ce réseau leur permettra d'atteindre l'objectif ou les objectifs fixés.

Objectifs d'intégration au marché du travail				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q25	10	15	1	1
N 27	15/27 ou 55,5 % répondent ne pas s'être fixé un ou des objectifs précis par rapport à leur recherche d'emploi (si ce n'est de s'en trouver un).			

Objectifs communs ou de groupe				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q26	4	16	1	3
N 24	16/24 ou 66,6 % ne s'étaient pas fixé un ou des objectifs communs avec le groupe.			

Atteinte des objectifs (général)				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q27	9	5	1	6
N 21	9/21 ou 42,8 % des répondants considèrent avoir atteint ou être en voie d'atteindre ces objectifs.			

Atteinte des objectifs (par rapport à une participation au réseau)				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q28	4	1	6	9

N 20	6/20 ou 30 % ne savent pas et 4/20 ou 20 % des répondants considèrent que leur participation à ce réseau leur permettra d'atteindre leur objectif.

Les réponses obtenues peuvent paraître surprenantes et elles seront analysées plus en profondeur dans la prochaine section. Néanmoins, il faut noter que plus de la moitié des répondants (55,5 %) ne se sont fixés aucun objectif précis par rapport à leur recherche d'emploi (si ce n'est d'en trouver un) et près de 67 % ne se sont fixés aucun objectif commun avec le groupe, résultats qui pourraient expliquer des taux d'abstention assez élevés pour deux de ces questions. Il nous a aussi semblé que l'absence de suivi et d'encadrement au sein des réseaux ne favorisait pas le développement d'un plan d'action personnel et/ou de groupe, ce qui pourrait expliquer le fait que les participants ne s'expriment pas en terme « d'objectif atteint », par exemple. Par contre, 42,8 % d'entre eux considèrent avoir atteint ou être en voie d'atteindre ce ou ces objectifs et la grande majorité (30 % + 45 %) ne savent pas, ou ne sont pas en mesure d'évaluer, si leur participation à ce réseau leur permettra d'atteindre leurs objectifs.

L'objectif des dernières questions reliées à ce thème était de savoir si les membres de réseaux trouvent le travail effectué en groupe supérieur au travail individuel, ou plus efficace que celui-ci, et comment ils qualifient leur niveau d'estime d'eux-mêmes dans le cadre de leurs démarches d'intégration à l'emploi, ainsi que leur niveau de confiance personnelle depuis leur adhésion au réseau.

Efficacité du travail de groupe				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q29	18	3	2	3

N 26	18/26 ou 69,2 % pensent que le travail effectué en groupe est supérieur au travail individuel ou plus efficace que celui-ci.

Estime de soi				
Score/réponse	bonne	mauvaise	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q30	20	3	2	2
N 27	20/27 ou 74 % des répondants ont déjà une bonne ou meilleure estime d'eux même depuis leur intégration au réseau.			

Confiance personnelle				
Score/réponse	bon	bas ou mauvais	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q31	19	4	4	3
N 30	19/30 ou 63,3 % répondent que leur niveau de confiance personnelle depuis leur intégration au réseau est bon ou était déjà bon.			

Comme le révèlent les résultats présentés sous forme de tableaux synthèse, les dernières réponses indiquent que 70 % croient en l'efficacité du travail collectif ou en groupe. De plus, les trois quarts des répondants jugent avoir toujours eu une forte estime d'eux mêmes, ou avoir un meilleur niveau d'estime d'eux mêmes depuis leur intégration au réseau, et 63,3 % ont répondu dans le même sens à l'égard de leur sentiment de confiance personnelle. Certains ont cependant précisé ne pas avoir recherché ce type de soutien à travers leur participation au réseau, mais bien des compétences plus techniques et ont préféré répondre que ces dernières questions ne s'appliquaient pas à eux.

En somme, un nombre presque égal de personnes a répondu par la positive (38,5 %) et par la négative (34,3 %) à cette série de questions. Une proportion significative de ces

personnes trouve le travail en groupe plus efficace mais très peu se sont fixé des objectifs de groupe. Celles qui se sont fixé des objectifs personnels sont mitigées quant à leurs chances d'atteindre ces derniers. Le niveau d'estime de soi est assez élevé et le niveau de confiance se situe quelques points en dessous. Ce sont principalement pour s'informer-apprendre et pour briser leur isolement que les répondants disent participer au réseau. Enfin, la presque totalité des répondants estiment que le groupe n'exerce aucune pression sur eux.

Ces données indiquent globalement que l'hypothèse 3b, stipulant que ces réseaux ont pour effet d'accroître la motivation serait neutre. Les résultats ne permettent pas vraiment de dégager une tendance claire à cet effet, les données venant plutôt reconfirmer l'hypothèse 3a au regard du soutien à la motivation.

Analyse qualitative

Dans le cas des hypothèses 3a et 3b, le recours à des mots clés semblables (souvent des synonymes) fut incontournable. Il a donc été difficile de distinguer avec précision les résultats de l'analyse informatique pour ces deux affirmations.

Il ressort essentiellement de l'analyse que 26 % des répondants ont parlé de manière explicite du rôle de leur réseau de solidarité informel en termes de motivation, d'encouragement ou de stimulation. Sans confirmer ni infirmer ces hypothèses, l'analyse sur QSR NUD*IST permet de constater dans quelle proportion les répondants ont eu recours à cette terminologie pour qualifier l'impact de leur réseau dans leurs démarches d'emploi.

Explication des résultats

Le second volet de ce bloc d'hypothèses portant sur la motivation, généra des résultats certainement plus mitigés que le premier.

Ces analyses peuvent être expliquées de plusieurs manières. Tout d'abord, la motivation est un état d'esprit en constante mouvance et qu'il est extrêmement difficile de mesurer. Par ailleurs, l'application de pression par le groupe, ou certains membres en particulier, peut être éliminée d'emblée puisque plus de 80 % des répondants ont spécifié n'être en aucun cas contraints à participer aux activités de leur réseau. Ce qui constitue un net avantage en faveur des réseaux de solidarité informels puisque les études réalisées jusqu'à présent (Bourdon et Beaulieu, 1997) blâment souvent le lien de contrôle qui existe entre l'individu qui requiert de l'aide et le professionnel qui travaille directement ou indirectement (les organismes communautaires par exemple) pour l'établissement qui accorde les prestations d'assurance ou d'assistance-emploi.

Les personnes interrogées identifient ici encore les différents apprentissages que leur réseau leur permet de faire comme principale source d'intérêt et de motivation; sans toutefois dire clairement que cet élément permet d'élever leur niveau de motivation.

La thèse de l'accroissement de la motivation reposait principalement sur les résultats des questions portant sur les objectifs. Ces résultats se sont avérés faibles et difficilement justifiables. D'une part, moins de la moitié des répondants (42,8 %) considèrent avoir atteint ou être en voie d'atteindre leur(s) objectif(s) et d'autre part, 30 % ne savent pas si leur participation à ce réseau leur permettra d'atteindre ce(s) objectif(s). Il est par contre important de noter que plus de 55,5 % des membres interrogés ne se sont fixé aucun objectif par rapport à leur participation au réseau et à leur recherche d'emploi en général, si ce n'est de se trouver un emploi stable le plus rapidement possible. Or,

méthodologiquement, le fait que si peu de membres se fixent d'objectif rend l'argumentation de cette hypothèse très ardue.

Peut-on expliquer ce phénomène par le fait qu'il s'agisse d'un mode informel d'aide à l'emploi? C'est possible. Il semble néanmoins clair que, même au sein d'un réseau de solidarité, la plupart des membres choisissent de fonctionner de manière individuelle, malgré qu'au-delà de 69 % d'entre eux affirment que le travail effectué en groupe soit supérieur au travail individuel ou plus efficace que celui-ci.

Il semble également pertinent de demander si les bonnes questions ont été posées en ce qui a trait au concept étudié. En fait, les résultats qui se sont dégagés des questions spécifiquement rattachées à cette hypothèse sont plutôt venus appuyer solidement l'analyse et l'explication de l'hypothèse précédente concernant le soutien de la motivation. Qui plus est, ces nouveaux éléments aident maintenant à faire les liens entre les concepts de découragement, de participation, de motivation et d'exclusion.

L'interprétation des résultats s'appliquant aux trois premières hypothèses ainsi que les informations et données tant qualitatives que quantitatives nous permettent d'établir un lien de cause à effet entre le chômage et les comportements des membres de ces réseaux de solidarité informels.

C'est en effet par nécessité, beaucoup plus que par choix que ces individus ont décidé d'adhérer à un réseau de solidarité informel. Contrairement aux personnes qui ont recours à ce genre de soutien de manière régulière dans leur vie professionnelle et privée, il est possible de penser que les membres de ces réseaux ont généralement des pratiques plus individualistes et autonomistes que les personnes qui comptent sur le support de groupe d'entraide dans plusieurs sphères de leur vie.

L'analyse complémentaire met très bien en relief le niveau élevé d'incertitude et d'angoisse vécu par ces jeunes. C'est aussi cette insécurité face au marché du travail qui crée chez ces membres en particulier le besoin de se solidariser. La preuve ultime en est qu'une fois la situation de ces personnes régularisée, les réseaux se dissolvent et peu de membres maintiennent le contact. La raison d'être ou l'élément motivateur ayant effectivement disparu, les membres se dispersent et reprennent leurs activités courantes.

L'interprétation de ce volet particulier de résultats, valide néanmoins les premières conclusions de l'auteure, c'est-à-dire que l'absence d'information spécifique et valable sur la notion d'accroissement de la motivation élimine toute forme positive ou négative d'interprétation. Il faut aussi se contenter de résultats neutres à cet égard.

4.3.5. Acquérir de nouvelles compétences

Analyse quantitative

La participation des jeunes à un réseau de solidarité informel permet, selon nous, d'accroître leur employabilité par l'acquisition de nouvelles compétences relationnelles[2]. Voilà aussi l'une des hypothèses centrales que cette étude a cherché à examiner, à l'aide de sept questions reliées à cette dernière.

De nouveau, l'une de ces questions portait sur l'aspect de l'autonomie individuelle des membres, mais la quasi-totalité d'entre elles portaient plutôt sur des éléments tels que le fonctionnement du réseau.

---

[2] Le terme « compétences relationnelles » est ici intégré au concept d'apprentissage. Les apprentissages en réseaux incluent les connaissances techniques comme la présentation d'un curriculum vitae ou l'utilisation d'un logiciel de traitement de texte, ainsi que les compétences relationnelles comme savoir se présenter à un futur employeur, soutenir une argumentation, répondre adéquatement à des questions d'ordre personnel ou professionnel.

Encore une fois, mais dans une plus forte proportion, les répondants ont révélé que leur niveau d'autonomie s'est amélioré ou était déjà élevé préalablement à leur adhésion au groupe d'entraide (78,3 %).

Niveau d'autonomie				
Score/réponse	bon	faible	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q32	17	3	2	2
N 24	17/24 ou 78,3 % disent que leur niveau d'autonomie s'est amélioré ou était déjà bon.			

Expérience des autres				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q33	21	4		2
N 27	21/27 ou 77,7 % disent que le mode de fonctionnement leur permet de profiter de l'expérience des autres.			

Évolution du rôle des membres				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q34	6	2	3	5
N 16	6/16 ou 37,5 % disent que le mode de fonctionnement tel que celui adopté dans le réseau leur permet de jouer un rôle différent par rapport à l'ensemble des membres du groupe.			

Aux questions « est-ce qu'un mode de fonctionnement tel que celui adopté dans votre réseau vous permet de profiter de l'expérience des autres membres? » et « est-ce qu'un tel mode de fonctionnement vous permet de jouer un rôle différent par rapport à l'ensemble des membres du groupe » les répondants ont donné des réponses fort différentes. Alors que 78 % croient bénéficier de l'expérience des autres au sein de leur réseau, seulement 37,5 % ont vu leur rôle évoluer par rapport aux autres membres au cours de leur participation à ce réseau. Une forte proportion des personnes interrogées sur ce point ainsi que sur la question de leur contribution personnelle a pensé que ces dernières ne s'appliquaient pas à leur situation. Il semble que plusieurs aient eu de la difficulté à penser jouer un autre rôle ou à prendre davantage de responsabilités au sein de leur réseau. Tacitement, les rôles des membres de chacun des groupes nous ont semblé effectivement assez bien définis et compris.

Plusieurs questions visaient à explorer plus en profondeur la nature de l'implication des participants. Ainsi, on leur a demandé ce qu'ils pensaient apporter aux autres membres du réseau et si la nature de leur participation a changé depuis leur adhésion.

Contribution personnelle				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q35	10	2	2	5
N 19	10/19 ou 58,5 % pensent apporter quelque chose de positif aux autres : mise en commun de l'expérience et contributions aux échanges.			

Nature de la participation				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q36	9	7		4
N 20	9/20 ou 45 % croient que la nature de leur participation a changé depuis leur adhésion au groupe et 38,8 % ne le croient pas.			

À ces deux questions, les membres interrogés ont répondu par l'affirmative, c'est-à-dire que 58,5 % d'entre eux pensent contribuer positivement aux activités et discussions de leur réseau et 45 % croient que la nature de leur participation a changé depuis leur intégration au réseau.

Nous avons enfin voulu savoir si le fait d'adhérer à un réseau informel d'employabilité change la perception du marché du travail et si les membres d'un tel réseau développent de nouveaux moyens ou des façons originales et novatrices de faire de la recherche d'emploi à travers leur participation aux rencontres du groupe.

Perception du marché du travail				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q37	18	8		1
N 27	18/27 ou 62 % répondent que leur adhésion au réseau a changé leur perception du marché du travail, mais les raisons n'en sont pas très claires.			

Méthodes de recherche d'emploi				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q53	19	10		1
N 30	19/30 ou 63,3 % répondent avoir développé, au sein du réseau, de nouveaux moyens ou des façons originales et novatrices de faire de la recherche d'emploi.			

Soixante-deux pour cent pensent en effet que leur participation a changé leur perception du marché du travail et près de 64 % affirment avoir développé de nouveaux moyens de faire leur recherche d'emploi.

Au total, 67,5 % répondent positivement à cette série de questions. En effet, une majorité de répondants disent avoir développé, au sein du réseau, de nouveaux moyens ou des façons originales et novatrices de faire de la recherche d'emploi, que leur adhésion au réseau a changé leur perception du marché du travail (mais pour plusieurs les raisons n'en sont pas très claires). Presque tous disent pouvoir profiter de l'expérience des autres mais peu ont changé la nature de leur implication. La majorité disent que leur niveau d'autonomie s'est accru ou était déjà élevé et la moitié des répondants pensent apporter quelque chose de positif aux autres membres.

Analyse qualitative

L'usage de l'informatique met ici en évidence le fait que la grande majorité des répondants ont dit, au cours de leur entrevue, avoir fait un ou des apprentissages au sein de leur réseau de solidarité. Que ce soit à travers des formulations comme « j'ai appris ... » (27 %) ou encore « ça m'a fait comprendre ... » ou « j'ai compris … » (53 %), le réseau de solidarité informel est décidément un milieu propice à différents types d'apprentissage.

L'ensemble de ces analyses va aussi dans le sens de la quatrième hypothèse de recherche stipulant que ces réseaux de solidarité informels ont pour effet d'accroître l'employabilité de leurs membres par l'acquisition de nouvelles compétences relationnelles.

Explication des résultats

Les résultats obtenus pour la quatrième hypothèse indiquent que la participation des jeunes à un réseau de solidarité informel permet réellement l'acquisition de nouvelles compétences relationnelles.

De ces constats se dégagent, tout d'abord, des commentaires recueillis par rapport au niveau d'autonomie que les membres ont eu à auto-évaluer. La très forte proportion de ceux se jugeant déjà autonome et de ceux estimant avoir accru leur autonomie grâce à leur participation au réseau s'explique par deux facteurs. Premièrement, du fait que pour s'intégrer à ce type de regroupement (non répertorié et moins courant que les autres méthodes offertes), il faut déjà faire preuve d'un certain niveau de débrouillardise et vouloir améliorer sa situation. Deuxièmement, parce que, de par sa nature même, le réseau fournit un environnement propice à l'observation de ses pairs et donc à l'apprentissage, ainsi qu'à l'obtention du niveau de support requis. Les réseaux de solidarité informels favorisent en effet le soutien adapté, mais se trouvent moins bien équipés pour offrir de l'accompagnement étroit.

Jean-Marie Romeder (1989) décrit de manière extrêmement simple et claire le lien étroit qui existe entre l'entraide et le développement de l'autonomie dans cette forme spécifique de support.

> *La pratique de l'entraide personnelle favorise un développement autonome aussi bien chez l'aidé que chez l'aidant. L'entraide d'un membre, qui est passé par les*

> *mêmes difficultés, a réussi à les surmonter, et fait part de ses erreurs, de ses faiblesses et de ses succès, cette entraide inspire à se prendre en charge* (1989 : 39).
>
> *De plus, se sentant accepté comme égal par l'aidant, l'aidé sera fortement motivé à développer son autonomie. En effet, la relation d'égalité qui s'établit élimine des relations du type supérieur/inférieur, connaissant/ignorant ou dominant/dominé, qui tendraient à créer de la dépendance* (1989 : 39).

On peut par contre déplorer le fait que les réseaux de solidarité informels, étudiés dans le cadre de cette recherche, comptent peu d'anciens membres qui demeurent au sein du groupe pour partager leur vécu et leur sagesse. Certains reviennent néanmoins à l'occasion participer à une rencontre, portant souvent sur un thème qui les touche plus particulièrement.

Les réponses qu'ont ensuite fournies les membres par rapport au mode organisationnel de leur réseau montrent que la grande majorité de leurs apprentissages trouvent leurs sources dans les échanges avec leurs pairs. Près de 80 % ont validé le fait que le mode de fonctionnement du réseau leur a permis de profiter de l'expérience des autres membres.

Les avantages de ce type de fonctionnement sont en effet nombreux. Plusieurs de ces atouts ont déjà été identifiés au cours des discussions avec les membres :

- Le partage d'une souffrance et de difficultés communes, et en conséquence;
- L'absence de jugement et de critique provenant de ses pairs;
- L'absence de pression (performance);
- La présence d'une certaine compassion/compréhension par rapport aux difficultés traversées;

- Le fait que dans la majorité des cas le groupe soit relativement homogène et que les discussions/échanges portent sur des préoccupations qui sont proches des siennes.

Tous ces éléments qui caractérisent les réseaux informels créent, sans aucun doute, un milieu ouvert et propice à l'acquisition de nouvelles connaissances. Plusieurs (58,5 %) constatent d'ailleurs qu'ils apportent quelque chose de positif à leurs pairs en terme d'expérience et de partage. C'est donc dire que les personnes interrogées sont tout à fait conscientes du fait qu'elles apprennent beaucoup des autres, et vice versa grâce aux partage de renseignements et/ou pratiques.

Les nouvelles connaissances acquises au sein des réseaux de solidarité sont de plusieurs ordres. Il y a tout d'abord l'acquisition ou l'augmentation de ses compétences relationnelles. Une forte proportion des échanges et des discussions dans le cadre de ces rencontres portent sur les comportements adoptés par les individus lors de démarches d'accès à l'emploi. On y discute en effet d'attitudes face à sa situation de chômeur, de comportements et de réactions lors d'entrevues d'embauche, de pré-requis relationnels afin de plaire aux employeurs potentiels et de les convaincre.

On discute également des compétences techniques et professionnelles de base à maîtriser pour une recherche d'emploi efficace. Ces dernières sont la plupart du temps reliées à l'écriture et la présentation du curriculum vitae, à la rédaction de lettres d'intention, à la préparation d'un portfolio, lorsque la discipline le requiert, ainsi qu'à la maîtrise d'outils informatiques de travail. Plusieurs réseaux ne se limitent d'ailleurs pas à la discussion de ces thématiques, mais proposent également des exercices et des mises en situation afin d'offrir le support le plus concret possible. On expose aussi les diverses méthodes possibles pour prendre contact avec les employeurs, par exemple les candidatures spontanées. La qualité de la langue est aussi un sujet fréquemment abordé lors des rencontres et l'objet de beaucoup d'entraide entre les membres.

Un dernier bloc de compétences pourrait être classé sous le vocable compétences émotives ou psychologiques. Une somme impressionnante de temps est investie dans des discussions portant sur divers outils et/ou trucs permettant à ces chômeurs de : se déculpabiliser, se détendre, conserver un sentiment de contrôle face à leur avenir, de gérer les rejets/échecs et de mieux vivre avec ceux-ci, etc.

L'ensemble de ces témoignages composent déjà une solide base argumentaire venant appuyer nos résultats statistiques. Il ne faut toutefois pas oublier de souligner à quel titre les réseaux étudiés ont permis à leurs membres de modifier ou d'ajuster leur perception du marché du travail, et ainsi, d'augmenter leur niveau de connaissances du marché du travail québécois et du fonctionnement de la société en général. Les informations concernant le marché du travail permettent, dans la majorité des cas, de connaître l'ensemble des options offertes à l'intérieur d'un champ d'activité ou encore d'obtenir des renseignements concernant le fonctionnement des divers milieux de travail et les exigences des employeurs évoluant dans ces secteurs. Ces informations alimentent d'autant les compétences professionnelles et sociales de leurs membres.

Par contre, et malgré les nombreuses possibilités d'enrichissement personnel qu'offrent les réseaux de solidarité informels, il semblerait que peu de participants aient cherché à développer leur capacité de leadership. Moins de 40 % d'entre eux estiment que le mode de fonctionnement de leur groupe leur permet de jouer un rôle différent par rapport à l'ensemble des membres et seulement 45 % pensent que la nature de leur participation a évolué depuis leur adhésion au groupe (contrairement à 39 % qui ne le croient pas).

À l'écoute des entretiens, il semble assez fréquent que les individus ayant initié les activités du groupe demeurent dans ce rôle de coordination tout au long de l'existence de ce dernier, et que ceux et celles ayant démontré des qualités de meneurs au tout début de

leur participation continuent à exercer cette influence au fil des mois. Voilà donc une réalité spécifique à laquelle est confronté ce mode de coordination.

L'importance indéniable du rôle que jouent les réseaux de solidarité pour les jeunes à la recherche d'un emploi non seulement confirme leur utilité dans le cadre du processus d'intégration au marché du travail, mais permet de lutter contre le phénomène d'exclusion et de désaffiliation sociale qui menace souvent les jeunes chômeurs et chômeuses à moyen et long terme.

Les apprentissages réalisés et les compétences acquises par les jeunes, grâce à leur participation à ces groupes, évitent ou à tout le moins, retardent le décrochage social potentiel qui accompagne de longues recherches d'emploi. Ces dernières compétences permettent finalement de maintenir ces « travailleurs en attente d'un emploi », le plus près possible du marché du travail, c'est-à-dire, au fait de l'évolution de ce dernier et de ses exigences.

4.3.6. D'où provient l'information?

Analyse quantitative

Le dernier bloc d'hypothèses s'attarde plus particulièrement aux questions d'accès et d'échange de l'information au sein de ces réseaux de solidarité informels. En d'autres mots : D'où proviennent les informations échangées? Comment les membres les obtiennent-elles? Comment sont-elles gérées une fois diffusées à travers le réseau?

Les trois composantes de ce bloc sont : l'élargissement des sources d'information, qui porte sur la quantité des informations dont disposent les membres des réseaux; la diversité

des sources, soit la provenance ou l'origine de ces informations; et la redondance des informations, c'est-à-dire par qui sont-elles utilisées.

La cinquième hypothèse s'oriente donc sur l'aspect de ces réseaux de solidarité informels qui, selon nous, permettent l'élargissement des sources d'information pour leurs membres.

Les questions ciblant cet aspect ont globalement porté sur le type d'informations échangées durant les rencontres, à savoir si l'ensemble des membres contribuent à alimenter le réseau en informations diverses sur le marché du travail et si leur participation à ce groupe augmente la quantité d'informations dont ils disposent pour la recherche d'emploi. Deux questions ont enfin été formulées dans le but de déterminer si le réseau pouvait constituer la principale ou la seule technique de recherche d'emploi dans le cadre de leur démarche.

Types d'informations obtenues				
Score/réponse	marché du travail	C.V. et lettre	programme	autres (internet)
Rtotal-Q38	12	8	4	8
N 32	La plupart disent obtenir des informations sur le marché du travail.			

Contribution des membres				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q39	8	7	2	3
N 20	8/20 ou 40 % ont répondu oui, qu'à leur avis, l'ensemble des membres alimentent le réseau en informations.			

Quantité d'informations				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q41	17	2	1	1
N 21	17/21 ou 89,9 % répondent que leur participation à ce groupe augmente la quantité d'informations dont ils disposent pour leur recherche d'emploi.			

De manière générale, les personnes interrogées ont dit surtout échanger de l'information sur le marché du travail (37,5 %) et sur la façon de présenter un curriculum vitae ainsi que des lettres de présentation (25 %). Quarante pour cent des répondants estiment que l'ensemble des participants aux rencontres de leur réseau contribuent à alimenter ce dernier en informations concernant diverses réalités du marché du travail. Enfin, 75 % affirment que leur participation augmente la quantité d'informations dont ils disposent pour leurs démarches d'intégration au marché du travail.

Principale technique de recherche d'emploi				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q43	3	18	1	2
N 24	18/24 ou 75 % affirment que le réseau ne pourrait pas constituer la principale technique de recherche d'emploi dans le cadre de leur démarche.			

Unique technique de recherche d'emploi				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q44	3	16		5
N 24	16/24 ou 66,6 % ne croient pas que ce réseau pourrait constituer la seule technique de recherche d'emploi dans le cadre de leur démarche.			

Une forte majorité des membres interrogés (75 %) croient que le réseau ne pourrait pas constituer leur principale technique de recherche d'emploi, tandis que 66,6 % affirment qu'ils ne pourraient pas avoir recours exclusivement à cette technique pour leurs démarches d'intégration à l'emploi. Cinq participants ont tout de même choisi de répondre que cette situation ne correspond pas à leur réalité, la plupart confirmant qu'ils utilisent déjà simultanément d'autres types de services d'aide à l'emploi.

Pour l'ensemble des questions relatives à la cinquième hypothèse, 48,3 % répondent de façon négative. Il s'en dégage tout d'abord que la plupart disent obtenir et obtiennent des informations sur le marché du travail au sein de leur réseau. La grande majorité répond aussi que leur participation à ce groupe augmente la quantité d'informations dont ils disposent pour leur recherche d'emploi et moins de 40 % pensent que tous les membres contribuent à alimenter le réseau en informations diverses sur le marché du travail. La majorité (75 %) a répondu que le réseau ne pourrait toutefois pas constituer la principale ou même la seule (66,6 %) technique de recherche d'emploi, dans le cadre de leur démarche.

En fonction de ces résultats, on peut dire que ces réseaux de solidarité informels permettent l'élargissement des sources d'information pour leurs membres.

Analyse qualitative

Il a malheureusement été impossible de dégager une terminologie spécifique ayant trait aux hypothèses 5a, 5b et 5c dans le cadre d'une analyse informatique. L'élargissement, la diversité et la redondance des informations ont en effet été vérifiés durant les entrevues en ayant recours à des mots usuels comme « combien de fois », « combien de personnes », etc.

Or, ces mots reviennent tellement fréquemment au cours de chaque entretien que l'analyse informatique avec QSR NUD*IST était inévitablement faussée, le logiciel ne permettant pas de faire de telles distinctions, qu'un risque d'erreur méthodologiquement inacceptable était introduit. Voilà bien une limite de l'analyse par ordinateur.

Explication des résultats

Les hypothèses du dernier bloc portant sur l'accès ainsi que l'échange d'information au sein de ces réseaux ont quant à elles obtenu des résultats moins tranchés. Le premier volet, concernant l'élargissement des sources d'information pour les membres, fut confirmé à la fois par l'analyse qualitative et l'analyse quantitative des données de l'enquête.

L'interprétation de ces résultats doit être des plus fines et prendre en considération toutes les nuances des questions qui furent posées lors des entrevues. Un fort pourcentage de ceux qui ont répondu à cette question ont affirmé obtenir des informations sur le marché du travail alors que 40 % ont répondu que « tous les membres contribuent à alimenter leur réseau en informations diverses sur le marché du travail ». C'est donc dire qu'une bonne quantité d'informations circule effectivement dans ces réseaux mais que certains membres jouent un rôle plus actif en allant chercher ces renseignements tandis que d'autres jouent davantage un rôle passif ou celui de receveur au sein groupe.

Il n'est donc pas étonnant que 90 % des membres rencontrés estiment que leur participation au groupe augmente la quantité d'informations dont ils disposent pour leur recherche d'emploi.

Le fait que l'information échangée concerne principalement le marché du travail (37,5 %) et la façon de présenter un curriculum vitae ainsi que des lettres de présentation (25 %) rejoint les témoignages recueillis. Les jeunes ont en effet répété que ces renseignements leur manquaient grandement et, qu'à leurs yeux il existe un écart beaucoup trop important entre les programmes scolaires dans lesquels ils ont évolué pendant de nombreuses années et la réalité du marché de l'emploi. Plusieurs ont précisé que le réseau de solidarité assurait un pont entre ces deux univers qui devraient, en théorie, être intimement reliés.

Selon des explications recueillies, tous ne sont vraisemblablement pas en mesure d'alimenter le réseau avec la même intensité. Par contre, à peine une ou deux personnes s'en sont plaintes. La grande majorité des répondants estiment que dans ce genre de milieu, il faut être prêt à ce que chacun contribue à sa mesure. L'effet positif de cette façon de faire est indéniablement l'absence de pression exercée sur les individus, ce qui procure un grand sentiment d'aisance et de liberté à l'ensemble des participants.

Cette méthode d'auto-information adoptée par les réseaux étudiés dans le cadre de cette recherche correspond tout à fait au mode de fonctionnement de ce que les Américains ont appelé les clubs-maisons de recherche d'emploi. Ces clubs réunissent généralement des citoyens d'un même secteur (résidentiel ou professionnel) qui se rencontrent chez l'un d'eux afin de faire de la recherche collective pour les membres du groupe. Lorsqu'un des membres fait une démarche, il en profite, autant que possible, pour demander des renseignements au sujet d'autres emplois (dans le même domaine ou d'autres domaines)

disponibles au sein de l’entreprise. Il s’agit là d’une autre manière de diversifier les sources d’information et d’augmenter quantitativement cette dernière.

À ce sujet, Albert Rees (1966) et Micheal White (1990) ont développé une thèse – exposée plus tôt – des plus convaincantes sur l’importance de l’information et la problématique de l’accès à l’emploi pour les jeunes. Plus spécifiquement, leur questionnement porte sur le rôle et l’efficacité de l'information dans le processus de recherche d'emploi chez les chômeurs et chez les employeurs qui filtrent et évaluent les candidats à l'emploi.

Leurs résultats ont globalement démontré que, contrairement à ce que soutient la théorie économique classique que les acteurs sont parfaitement informés dès le début de la recherche d'emploi, que l'information de part et d'autre est généralement très limitée ou déviée. Pour White (1990), l'information sur les possibilités d'emploi et sur les lieux où les jeunes peuvent chercher est difficile à obtenir.

En effet, la coordination de l’information s’articule généralement à partir de modèles de régulation de la recherche d’emploi, et ces logiques d’action, coordonnant les relations à l’intérieur de chaque société, en viennent ultimement à définir ces différents types de sociétés. Chaque modèle de régulation procure à ses utilisateurs un différent type d’accès à l’information ainsi qu’une information de nature bien spécifique. Dans le modèle capitaliste, l’individu porte l’entière responsabilité de sa démarche et effectue souvent cette dernière dans un climat d’isolement. Dans le modèle institutionnel, des services de type gouvernemental et communautaire sont offerts aux individus sans emploi, sans toutefois s’appuyer, particulièrement dans le cas des services offerts par l’État, sur des valeurs de solidarité sociale ou une philosophie particulière d’intervention. Un troisième modèle qualifié plus tôt d’informel, se basant plutôt sur des réseaux, puise ses techniques de recherche auprès des deux autres modèles, mais s’appuie toutefois fortement sur des

valeurs de solidarité sociale partagées par des femmes et des hommes ayant pris conscience d'une communauté d'intérêts qui entraîne une obligation morale d'entraide et d'assistance.

L'enquête de White (1990) révèle de plus que le niveau d'activité déployé par les jeunes à la recherche d'un emploi est lié à leurs chances réelles et que leur comportement est, somme toute, réaliste et informé. Les jeunes sont donc conscients de la manière dont les employeurs les interrogent sur leurs qualifications (ou insuffisance de qualification) et du fait que la durée du chômage ainsi que le fonctionnement du marché du travail, à la fois du point de vue de l'offre et celui de la demande, ont une influence significative sur la perception des employeurs. L'information semble donc être un outil efficace pour rompre ce cercle vicieux « expérience/emploi » caractérisant la problématique « jeune ». L'information interne à propos d'emplois spécifiques peut aider, même chez les individus qui ont en général de faibles probabilités d'obtenir un emploi, à renouveler leur motivation face à leurs recherches.

Ces résultats suggèrent que l'une des manières les plus efficaces d'aider les jeunes cherchant à s'insérer de façon permanente le marché du travail soit de leur fournir de l'information spécifique sur l'emploi ou d'encourager d'autres personnes à leur fournir ce type d'information.

Les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche viennent également souligner à quel point les réseaux de solidarité informels s'avèrent des milieux privilégiés pour ces jeunes qu'ils exposent à une foule de nouveaux renseignements circulant difficilement ou qui ne sont carrément pas disponibles par l'intermédiaire d'autres modes de coordination.

Malgré qu'une proportion inférieure à 50 % ait répondu par l'affirmative à l'ensemble des questions reliées à cette hypothèse, il semble néanmoins scientifiquement juste, après

interprétation des résultats, de valider et d'affirmer que les réseaux de solidarité informels multiplient le nombre – ou la quantité – d'information dont chacun des membres disposent.

4.3.7. La nature de l'information

La seconde hypothèse portant sur la circulation de l'information propose que les réseaux de solidarité informels assurent à leurs membres une diversité de sources d'information.

Seulement deux éléments du questionnaire de recherche ont porté exclusivement sur cet aspect. On a demandé aux membres de quels milieux (ou secteurs d'activité) proviennent les informations échangées au sein de leur réseau de solidarité et si leur groupe leur donne accès à de nouvelles sources d'information.

Brièvement, l'analyse des résultats obtenus lors des entrevues indique que selon 50 % des répondants, les informations proviennent de tous les secteurs représentés par les membres du réseau et 64,7 % d'entre eux croient que le réseau leur donne accès à de nouvelles sources d'information. Une forte proportion des répondants a néanmoins considéré que cette question ne s'appliquait pas à leur situation, mentionnant au passage que la plupart des membres évoluaient dans le même secteur ou qu'ils ne participaient pas assez régulièrement pour pouvoir identifier clairement quelles sont les sources des informations échangées dans leur réseau.

Origine des informations				
Score/réponse	Tous les milieux	ISEP	Arts	ne s'applique pas
Rtotal-Q42	7	3		4

N 14	7/14 donc 50 % répondent que les informations proviennent de tous les secteurs représentés par les membres.

Quantité d'information accessible				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q52	11	2	1	3
N 17	11/17 ou 64,7 % répondent que le réseau leur donne accès à de nouvelles sources d'information.			

Puisque que les informations proviennent dans l'ensemble de tous les secteurs représentés par les membres et que 64,7 % répondent que le réseau leur donne accès à de nouvelles sources d'information, il est possible d'affirmer que ces réseaux de solidarité informels assurent une diversité des sources d'information.

Analyse qualitative

Il a malheureusement été impossible de dégager une terminologie spécifique liée aux hypothèses 5a, 5b et 5c, dans le cadre d'une analyse informatique. L'élargissement, la diversité et la redondance des informations ont en effet été vérifiés durant les entrevues en ayant recours à des mots usuels comme « combien de fois », « combien de personnes », etc.

Or, ces mots reviennent tellement fréquemment au cours de chaque entretien et l'analyse informatique avec QSR NUD*IST était inévitablement faussée, puisque le logiciel ne permettant pas de faire de telles distinctions, qu'un risque d'erreur méthodologiquement inacceptable était introduit.

Explication des résultats

Le second volet, traitant de la diversification des sources d'information pour les membres des réseaux, fut également confirmé par l'analyse statistique des données. En examinant brièvement ces données, puisqu'elles sont relativement peu nombreuses, on constate que la diversité ou que la non-diversité des informations rendues disponibles au sein des réseaux diverge considérablement d'un groupe à l'autre.

Les répondants qui ont jugé que les informations provenaient de tous les secteurs représentés par les membres de leur réseau appartiennent beaucoup plus souvent à des réseaux plus importants en nombre. Autre fait intéressant à noter, cette diversité des sources se retrouve étonnamment plus souvent chez les groupes qu'on pourrait qualifier d'homogènes, c'est-à-dire dont les membres évoluent dans le même champ d'activité professionnel.

Il semble donc que les personnes interrogées aient interprété le terme secteur d'activité comme étant les différents métiers que l'on peut retrouver au sein d'une même profession. Dans le Réseau des universitaires, par exemple, tous et toutes ont gradué du programme en orientation scolaire et professionnelle. Les divers secteurs prendront dans ce cas la forme de travail de conseiller en orientation dans le milieu scolaire ou de conseiller en emploi dans un organisme communautaire ou de responsable du reclassement des employés dans une grande entreprise privée.

À l'opposé, moins le réseau est spécialisé, c'est-à-dire que ses membres n'ont pas un secteur commun d'emploi, moins les sources d'informations sont diversifiées. Dans de tels cas, il semble que les jeunes échangent des informations de nature différente, ils discutent moins de détails particuliers par rapport à un métier, mais ils échangent tout de

même des renseignements techniques sur la recherche d'emploi ou encore sur la façon de « briser la glace » lorsque l'on aborde un employeur, etc.

Finalement, ces résultats expliquent aussi pourquoi 65 % des répondants croient que leur réseau leur donne accès à de nouvelles sources d'information. Ces données valident de nouveau les résultats précédants selon lesquels la majorité participe et contribue aux échanges d'informations et les répondants eux-mêmes contribuent de manière positive aux débats.

Cette courte interprétation se résume donc au fait que le type de diversité des sources d'information dépend du niveau de spécialisation de ses membres, et dans le cas de cette recherche, de leur niveau de scolarité, mais que tous assurent la diversité de leurs sources d'information. Avec ces précisions, l'hypothèse est à nouveau confirmée, c'est-à-dire que les réseaux étudiés assurent une diversité des sources d'information.

4.3.8. Où se dirige l'information?

Analyse quantitative

Selon la dernière hypothèse, les réseaux de solidarité informels permettent la redondance des sources d'information disponibles pour leurs membres. Afin de vérifier cette dernière affirmation, une série de questions spécifiques a été élaborée. On voulait ainsi mieux cerner cet aspect de la diffusion et de l'accessibilité de l'information circulant dans ces réseaux informels.

Ces préoccupations ont été dirigées vers l'organisation du travail. On a demandé aux répondants combien de membres utilisent les informations mises en commun au sein du réseau, s'ils effectuent des démarches conjointes avec d'autres membres et s'ils divisent le

travail au sein de leur groupe. Il était aussi intéressant de savoir si l'information partagée est rendue disponible à l'ensemble des membres du groupe et si ceux-ci procèdent entre eux à un type d'échange. Enfin, il semblait pertinent que les membres eux-mêmes confirment, ou non, que leur groupe leur donne accès à de nouvelles informations et/ou de nouveaux types d'information.

Recours à l'information				
Score/réponse	tous	certains	aucun	autres
Rtotal-Q45	8	4		3
N 15	8/15 ou 53, 3 % disent que tous les membres utilisent les informations.			

Comme les tableaux précédents le démontrent, 53,3 % des répondants ont affirmé que tous les membres de leur réseau utilisent les informations en circulation, tandis que 26,6 % des membres pensent que les informations ne sont rendues disponibles qu'à certains des membres du réseau.

Démarches conjointes d'emploi				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q46	7	11		2
N 20	11/20 ou 55 % disent qu'ils ne font aucune démarche conjointe avec d'autres membres.			

Division du travail				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q47	10	8		4
N 22	10/22 ou 45,5 % répondent qu'ils divisent le travail au sein du réseau.			

Partage de l'information				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q48	16	7	1	2
N 26	16/26 ou 61,5 % ont dit que l'information partagée est rendue disponible à l'ensemble des membres du groupe.			

Échange d'information				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q49	14		2	4
N 20	14/20 ou 70 % on dit qu'ils procédaient à un type d'échange.			

Au moins 55 % ont répondu ne faire aucune démarche commune avec d'autres membres, même si près de 46 % affirment que le travail est réparti au sein de leur réseau. Un petit groupe a cependant répondu ne pas être touché par cette réalité étant donné le mode de fonctionnement adopté dans leur réseau qui n'est pas basé sur un principe de partage du travail en ce qui a trait aux démarches d'intégration en emploi. La majorité (61,5 %) croient par contre que l'information est généralement disponible à l'ensemble des membres du groupe et qu'il existe un mécanisme d'échange de l'information (70 %).

Nouvelles informations				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q50	15	2	1	4
N 22	15/22 ou 68,1 % des répondants ont dit que le groupe leur donnait accès à de nouvelles informations.			

Nouveaux types d'information				
Score/réponse	oui	non	ne sais pas	ne s'applique pas
Rtotal-Q51	10	2	4	4
N 20	10/20 ou 50 % ont dit que le groupe leur donnait d'accès à de nouveaux types d'information.			

Les derniers résultats révèlent finalement que ces réseaux donnent accès à leurs membres à de nouvelles informations (68,1 %) et que, dans une proportion de 50 %, ils leur donnent également accès à de nouveaux types d'information. Notons qu'une proportion significative de participants a répondu à cette dernière question par « ne sais pas », considérant ne pas avoir été membre de leur réseau depuis suffisamment longtemps pour répondre adéquatement à ce genre de question.

En somme, 55,2 % ont répondu favorablement à cette série de questions. Il est néanmoins difficile de conclure que les informations transmises peuvent servir à plusieurs personnes au sein d'un même réseau. La plupart sont accessibles à tous, mais il y a énormément de variation d'un réseau à l'autre. Lorsque le travail est divisé, il semble que les informations soient plus accessibles. Par contre, les réseaux donnent accès à de nouvelles informations et tentent de les diffuser uniformément, sans toutefois le faire de manière uniforme.

Cette analyse valide assez faiblement l'hypothèse stipulant que les réseaux de solidarité informels permettent une redondance des informations.

Analyse qualitative

Tel que mentionné dans la section sur l'analyse qualitative des résultats portant sur l'élargissement des sources d'information, il a malheureusement été impossible de dégager une terminologie spécifique liée aux hypothèses 5a, 5b et 5c dans le cadre d'une analyse informatique. L'élargissement, la diversité et la redondance des informations ont en effet été vérifiés durant les entrevues en ayant recours à des mots usuels comme « combien de fois », « combien de personnes », etc.

Encore une fois, ces mots reviennent tellement fréquemment au cours de chaque entretien que l'analyse informatique avec QSR NUD*IST était inévitablement faussée, puisque le logiciel ne permet pas de faire de telles distinctions, introduisant par le fait même un risque d'erreur méthodologiquement inacceptable.

Explication des résultats

La dernière hypothèse voulant que les réseaux de solidarité informels favorisent la redondance des sources d'information disponibles pour leurs membres n'a pas été confirmée par une forte majorité de répondants. Il a également été difficile de conclure que les informations qui y sont transmises peuvent servir à plusieurs personnes au sein d'un même réseau. Non pas que les résultats qui y sont rattachés soient en deçà du seuil statistique des cinquante points de pourcentage, mais ces derniers ne sont tout de même pas suffisamment forts pour que des certitudes bien fondées puissent être dégagées. Il reste donc à voir si les témoignages recueillis au sujet de leur mode de fonctionnement respectif permettent de faire parler les données statistiques.

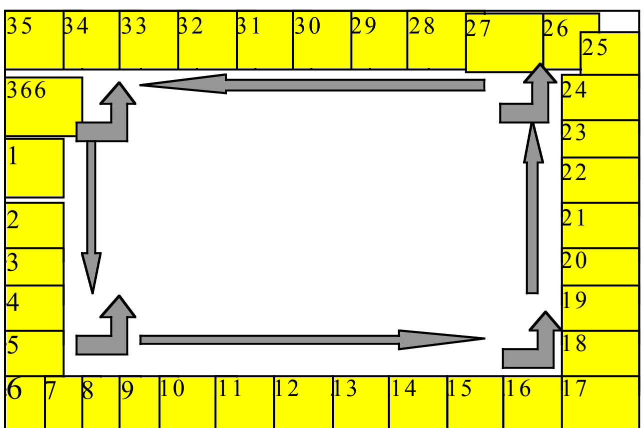
Afin de bien saisir toutes les implications des réponses offertes par les membres interrogés, il paraît tout d'abord nécessaire de visualiser les modèles de circulation de l'information au sein de ces mêmes réseaux. Le phénomène de redondance dépend énormément du réseau et de son mode spécifique de diffusion de l'information. Les trois modèles rencontrés lors de cette recherche sont :

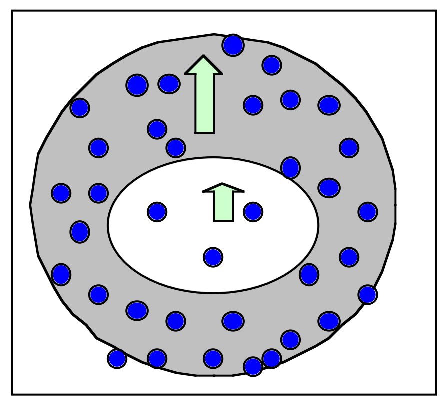
A. Le Réseau des artistes

Mode d'organisation

Mode de diffusion de l'information

Rencontres et téléphones

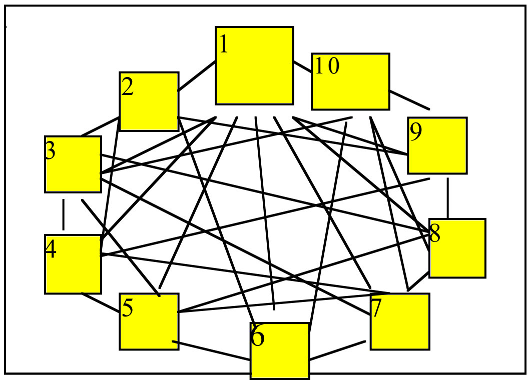


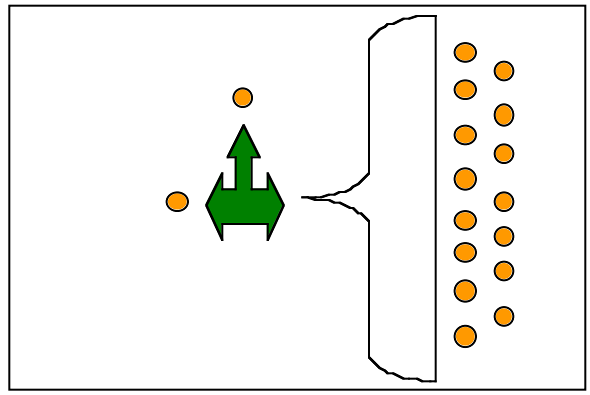


Pour le calcul des dyades et de la densité des relations à l'intérieur d'un réseau, voir le schéma suivant.

B. Le Réseau des universitaires

Mode d'échange d'informations et de ressources   Rencontres et Internet





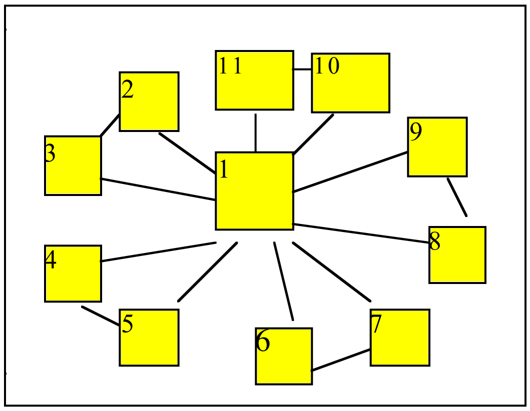
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tot	Rac
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	9
2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	6	5
3	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	8	7
4	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	7	6
5	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	7	6
6	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	6	5
7	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	8	7
8	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	7	6
9	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	6	5
10	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	7	6
Tot	10	6	8	7	7	6	8	7	6	7	72	
Rac	9	5	7	6	6	5	7	6	5	6		62

*Rac : Relation entre acteurs

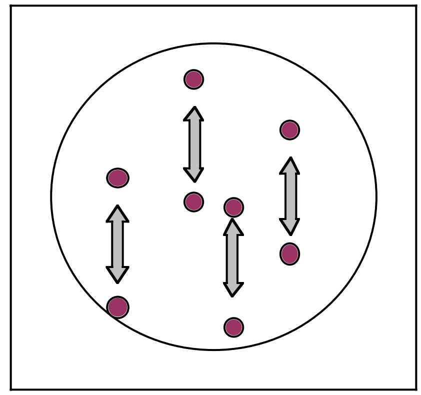
Dyades formées : 62   Calcul de densité : 62/72   Densité : 0.86

C. Le Réseau de jumelage

Mode d'échange d'informations et de ressources



Rencontres et téléphones



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Tot	Rac
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	10
2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
4	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	2
5	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	2
6	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	2
7	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	2
8	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	2
9	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	2
10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2
11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2
Tot	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	
Rac	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		30

*Rac : Relation entre acteurs

Dyades formées : 30 Calcul de densité : 30/41 Densité : 0.73

Lors des entrevues, les participants ont confirmé, dans une faible majorité (53,3 %) que l'ensemble des membres utilisent d'une manière ou d'une autre les informations diffusées au sein de leur réseau. Or, c'est presque 62 % d'entre eux qui ont aussi affirmé que ces informations sont rendues disponibles à la totalité des membres du groupe. On semble donc assez convaincu de la disponibilité de l'information, mais il est plus difficile de savoir ce que les autres en font, ce qui paraît tout à fait normal.

À la lecture de la description des différents modes de diffusion, il apparaît encore plus clairement que les outils dont disposent les groupes ont un impact majeur sur la durée de vie de l'information qui y circule. Selon que les membres ont recours au téléphone ou ont accès à l'internet, cela aura un impact majeur sur la rapidité et la facilité d'accès aux informations. Très peu de ces réseaux communiquent en effet à l'extérieur des rencontres officielles du groupe et aucun ne produit de procès-verbal à la suite des rencontres régulières. Contrairement à d'autres modes d'intégration au marché du travail, il est indispensable d'assister aux rencontres pour être pleinement informé. La redondance de l'information dépendra, tout autant que l'accès de celle-ci, du mode de fonctionnement.

À aucun moment de la recherche n'est-on autant confronté aux limites de ce mode de coordination et de fonctionnement. Il semble en effet que les principaux avantages découlant de la nature informelle des réseaux créent des limites aussi importantes que celles qui se retrouvent dans les autres techniques de recherche.

D'une part, il existe autant de modèles de fonctionnement différents qu'il existe de réseaux informels. Cette caractéristique, plutôt évidente, provoque néanmoins un sentiment d'insécurité ou un effet brouillon avec lequel certains individus ont du mal à composer.

L'absence de tout compte rendu écrit relatant le contenu des échanges ou des réunions limite énormément la possibilité de diffusion à l'extérieur des rencontres, que ce soit entre

les membres ou entre membres et non-membres. Cette absence de support matériel, limite également la possibilité de dégager une sorte d'histoire ou de structure historique de ces groupes.

Autre phénomène intéressant résultant de l'analyse statistique, il y a peu de réseaux où le travail est divisé entre les membres et où des démarches sont faites conjointement, pourtant, près des trois quarts des répondants insistent sur l'aspect échange d'informations. Or, la presque totalité des réseaux mettent sur pied des comités de coordination ou de planification. On peut en conclure que les membres interrogés ont établit une nette distinction entre les notions de division du travail et de comité organisationnel.

À notre avis, l'ensemble de ces faits et de ces limites ne sont cependant pas suffisants ou assez pertinents pour remettre en question la validité de l'hypothèse. Il est vrai que les réseaux comportent de nombreuses limites organisationnelles qui ne leur permettent pas de diffuser les précieux renseignements qui y circulent à l'extérieur de leurs rencontres quasi hebdomadaires. Il est également vrai que les membres qui ne peuvent participer de manière régulière aux rencontres sont eux aussi exclus du cercle fermé de diffusion. Ceux qui y sont, bénéficient cependant d'une manière des plus équitables et démocratiques de ces informations.

La preuve ultime en est qu'une très forte majorité des membres affirment faire des apprentissages en participant aux activités de leur réseau de solidarité informel. Or, comment ces apprentissages pourraient-ils se faire sans que la même information serve à plusieurs membres à la fois?

4.4 L'analyse complémentaire : un éclairage indispensable

Une série d'analyses qualitatives complémentaires a été réalisée afin de compléter l'analyse principale. Ces analyses ont pour but d'extraire davantage de renseignements des résultats dégagés des entrevues et d'apporter un éclairage additionnel sur la vérification des hypothèses de recherche ou de leurs objectifs.

Ces quelques analyses complémentaires ont été effectuées par rapport aux informations ou variables recueillies lors de l'établissement de l'échantillon de contrôle. Les facteurs sont : l'âge des membres, le genre des membres, leur niveau de scolarité, leur domaine de formation ainsi que la durée du chômage.

Des analyses complémentaires peuvent également être effectuées par rapport à des facteurs qui n'ont pas spécifiquement été contrôlés lors de la collecte de données mais qui, par la suite, peuvent être vérifiés afin de savoir s'ils ont réellement joué un rôle significatif dans les résultats obtenus (Lamoureux : 448).

Pour déterminer ces facteurs, il est nécessaire de retourner à la source des questionnements initiaux sur le sujet à l'étude. Une liste des concepts, des indicateurs, des variables et des dimensions de recherche a été dressée et a servi de base de données pour la détermination des facteurs d'influence lors de l'analyse complémentaire. Certains mots clés ont de plus été retenus. Ces derniers sont ressortis de manière constante lors des entrevues.

Les indicateurs sont les suivants :

l'adaptation	l'énergie	les connaissances
l'accès	la formation	la documentation
la flexibilité	l'extérieur	la précarité

l'implication	les responsabilités	le support
la participation	connection-déconnection	l'entraide
le dépassement	la communauté	le collectif
le formel/l'informel	la fréquence	l'estime de soi
les démarches	les enfants	la monoparentalité
la famille		

L'unique possibilité s'offrant au chercheur, étant donné la somme importante d'indicateurs retenus, était le recours à l'informatique et plus particulièrement l'utilisation du logiciel d'analyse de contenu QSR NUD*IST dont les diverses capacités ont été décrites à la section 2.6 de cet ouvrage. La totalité des analyses complémentaires effectuées au cours de cette recherche se fondent également sur les résultats obtenus par l'intermédiaire de ce logiciel.

4.4.1 L'importance de l'âge

La description du mode d'organisation et des caractéristiques de chacun des réseaux indique la moyenne d'âge des membres de chacun des réseaux ainsi que l'écart d'âge entre les membres les plus jeunes et les plus âgés.

Les préoccupations exprimées semblent être partagées par l'ensemble des membres à un degré plus ou moins important. Il en va de même pour ce qui est de la motivation et du partage de l'information.

Il est aussi intéressant de préciser que chez la plupart des membres âgés d'une trentaine d'années, les attentes s'orientent davantage vers le côté humain, le partage et la croissance professionnelle et/ou personnelle, tandis que les plus jeunes (finissants ou récemment entrés sur le marché du travail) s'intéressent de façon prioritaire aux questions reliées à

l'employabilité telles que l'art de bien présenter un curriculum vitæ, la manière d'aborder un employeur potentiel, etc.

Explication des résultats

Puisque la recherche délimitait avec précision l'âge possible des participants (18-35 ans), les surprises furent peu nombreuses à cet égard, à l'exception du fait que les préoccupations diffèrent en fonction de la tranche d'âge.

Comme nous venons de le soulever, chez la plupart des membres âgés d'une trentaine d'année, les attentes s'orientent davantage vers le côté humain, c'est-à-dire le partage et la croissance personnelle/professionnelle. Aussi, les membres âgés de 30 à 35 ans, ayant pour la plupart déjà été intégrés au marché du travail, semblent attirés par la formule réseau à cause de son approche à la fois holistique et personnalisée, alors que les plus jeunes en recherchent davantage les bénéfices liés à l'accès à l'information privilégiée, par exemple.

4.4.2 La différenciation des genres

L'analyse différenciée selon le genre n'était pas au départ l'un des éléments prioritaires de cette étude. Elle s'est simplement imposée. Au fil des entrevues, plusieurs distinctions sont apparues entre les témoignages des répondants et ceux des répondantes.

De nouveaux constats ont pu être dégagés grâce au logiciel QSR NUD*IST qui a permis, encore une fois, le regroupement des réponses en fonction du sexe des répondants.

Le premier constat concerne le nombre nettement plus élevé de femmes qui sont à la fois membres de ces réseaux et participantes à cette recherche. La proportion du membership

féminin et celle du membership masculin au sein des réseaux inclus dans cette étude se situe autour de 35 % d'hommes et de 65 % de femmes. La présence des femmes fut donc supérieure à celle des hommes dans 66,6 % des cas.

Aucune question directe à l'égard de cette problématique spécifique n'a été posée au cours des entretiens avec les participants, l'établissement de conclusions claires à cet effet n'est scientifiquement pas possible. En relisant l'ensemble des propos recueillis avec la « lentille de genre », les nombreux témoignages des jeunes femmes apportent néanmoins quelques pistes de réflexion plus qu'intéressantes et pertinentes.

Le second constat est à l'effet que les jeunes femmes mentionnent nettement plus souvent leur attachement au réseau et soulèvent aussi beaucoup plus fréquemment la qualité informelle de leur groupe. Il est difficile ici de ne pas faire le parallèle avec le concept de « *Old Boys Network* » qui fut largement abordé dans la première partie de cette recherche. L'absence (plus ou moins totale) de ce type de réseau informel chez l'ensemble des travailleuses nous entraîne inévitablement sur une piste des plus intéressantes qui sera explorée un peu plus loin.

Les questions de l'informalité et de la flexibilité reviennent aussi plus fréquemment dans les commentaires des répondantes. Là encore, les réalités particulières auxquelles doivent faire face les jeunes femmes laisse croire que le réseau de solidarité est une forme de soutien particulièrement bien adaptée aux besoins et contraintes de vie de ces jeunes femmes.

Le dernier constat lié à la variable du genre touche plus directement la question de l'interruption professionnelle pour raisons parentales. La maternité, et l'absence du marché du travail qu'elle entraîne, furent mentionnées par de nombreuses participantes au cours des entrevues, réalités qu'aucun répondant n'a jugé nécessaire de souligner lors de

l'entrevue. Les jeunes femmes ont ainsi expliqué leur participation au réseau de solidarité informel par le fait que ce dernier leur permet de se remettre en contact avec les questions d'emploi après une absence plus ou moins longue du marché du travail.

Même si nous ne détenons pas de preuves quantitatives à grande échelle, le contenu explicite de ces entrevues indique que le réseau de solidarité informel peut s'avérer un outil d'autant plus adapté aux réalités des jeunes femmes désirant intégrer ou réintégrer le marché du travail. Le réseau permet ce rapprochement avec le monde de l'emploi et cette flexibilité caractérisant le vécu de nombreuses jeunes femmes devant concilier maternité et vie professionnelle.

Explication des résultats

Nous n'avions nullement anticipé que plus des deux tiers des membres des réseaux analysés soient des femmes.

Les impacts de cette forte présence féminine peuvent être de plusieurs niveaux. Mentionnons tout d'abord que la présence du réseau semble représenter un avantage particulièrement intéressant pour ces membres. Les femmes ont effectivement déploré à plusieurs reprises avoir peu de ressources sur auxquelles se raccrocher au moment de vivre une transition professionnelle. Que ces transitions soient occasionnées par une grossesse ou un changement d'orientation, le fait de pouvoir rencontrer d'autres personnes et échanger avec elles sur les répercussions financières, personnelles et professionnelles que cette situation engendre est d'une grande importance pour les femmes.

Le réseau semble également jouer un rôle bénéfique pour leurs membres de sexe féminin qui vivent des réalités distinctes de celles de leurs collègues masculins. Le caractère informel et la flexibilité des réseaux contribuent également à répondre aux besoins

particuliers des femmes qui, encore en l'an 2000, doivent assumer dans une plus grande proportion les tâches familiales en plus de leurs responsabilités professionnelles. Or, les réseaux de solidarité qui ont un mode organisationnel souple permettent à ces jeunes femmes de participer sur une base plus ou moins régulière aux activités du groupe et ainsi de demeurer actives par rapport à leur intégration au marché du travail.

Les réseaux permettent enfin un rapprochement avec le marché du travail, dont les chômeurs et les chômeuses de longue durée ont énormément besoin. Cependant, les femmes ayant participé à cette recherche ont été nettement plus loquaces que les hommes à cet effet. Cette participation au réseau de solidarité permet à plusieurs qui ont dû interrompre leur cheminement professionnel à la suite d'une ou de deux grossesses de maintenir ce lien essentiel avec le marché du travail et de partager leurs préoccupations relatives à leur réintégration.

4.4.3 Le niveau de scolarité et domaine de formation

Sans que les regroupements étudiés soient ou aient été composés en fonction de critères scolaires, il n'en demeure pas moins que l'on retrouve au sein de ces derniers une forte homogénéité sur le plan du cheminement scolaire et professionnel ainsi que du niveau de scolarité.

La composition des réseaux étudiés durant cette enquête se résume globalement en deux grandes tendances : les réseaux composés de membres ayant fait ou faisant des études postsecondaires et cherchant de l'emploi dans des champs professionnels relativement spécialisés et à fortes exigences informationnelles[3], et les réseaux composés de membres

---

[3] Pour Manuel Castells (1998 : 43) le terme informationnel caractérise une forme particulière d'organisation sociale, dans laquelle la création, le traitement et la transformation de l'information deviennent les sources premières de la productivité et du pouvoir, en raison des nouvelles conditions technologiques apparaissant dans cette période historique-ci.

ayant fait des études secondaires, avec ou sans spécialisation, se cherchant de l'emploi dans des domaines ne nécessitant que de faibles niveaux de qualification.

La règle de l'homogamie – tendance voulant que les conjoints se choisissent au sein du même milieu social – semble en effet trouver ici son parallèle au regard du milieu d'origine puisqu'il s'agit de réseaux axés principalement sur la question de l'employabilité. Dans ce contexte, l'élément unificateur se situe davantage autour de l'orientation scolaire ou professionnnelle des membres.

Malgré ces distinctions en apparence importantes, il est intéressant de constater que les motivations de ces individus sont globalement les mêmes, ainsi que leurs attentes et leurs besoins face au groupe. On observe bien sûr des variations en terme de parcours de formation et de milieux d'emploi recherchés mais ces différences ne sont pas suffisamment ressorties lors des analyses de contenu, tant manuelles qu'assistées par ordinateur, pour que ces variables aient un impact réel.

Mis à part quelques petites nuances quant à la perception des répondants ou à l'expression de leur cheminement au sein de ces réseaux, force est donc de constater que le niveau de scolarité ainsi que le domaine de formation ne semblent pas jouer un rôle significatif dans la détermination et la nature de ces réseaux.

Explication des résultats

Dans le cas des variables faisant référence au « niveau de scolarité » et à la « durée de la formation », on a constaté que les motivations des membres interrogés ainsi que leurs attentes et leurs besoins face au groupe sont globalement les mêmes.

La brève interprétation qui en découle est que ces dernières variables ne semblent pas jouer un rôle significatif dans la détermination et la nature de ces réseaux.

4.4.4 La durée du chômage

Les périodes de chômage vécues par les membres des réseaux étudiés varient considérablement d'un groupe à l'autre. La plus brève « durée moyenne du chômage » (moyenne de l'ensemble des périodes pour chacun des réseaux) correspond à 6 mois et la plus longue, à 23 mois. La médiane donnerait toutefois une vision nettement plus réaliste car quatre des six réseaux examinés ont une durée moyenne d'au-delà de 13,7 mois.

Ces informations sont intéressantes à deux points de vue. On constate tout d'abord que les périodes varient assez peu à l'intérieur même des réseaux. Que ce soit en raison du domaine professionnel (taux de chômage plus ou moins élevé) ou de la nature des emplois recherchés (contractuels, temps complet, etc.) il n'en demeure pas moins que ces durées d'inactivité professionnelle sont relativement longues.

Ces facteurs conjoncturels et économiques ne cernent pas véritablement cette tendance. D'autres éléments relatifs à l'âge des membres ainsi qu'à leur formation professionnelle feront également partie de l'explication du phénomène.

À noter également que certains membres de ces réseaux ont dû accepter des emplois à temps partiel pour la plupart non reliés à leur domaine de formation et ce, uniquement pour des raisons alimentaires. Ces derniers se considèrent néanmoins comme étant en chômage, c'est-à-dire à la recherche active d'un emploi à temps complet, si possible, et relié à leur domaine de formation.

Dans ces cas, la durée du chômage fut techniquement plus difficile à déterminer et n'est pas représentée dans les résultats présentés ici. Il est donc important de souligner que, dans ces cas précis, la durée réelle du chômage dépasse celle vécue par les autres membres du groupe.

En somme, la période de chômage est un indicateur intéressant dans ce type d'étude car il jette un nouvel éclairage sur les questions visant à déterminer qui sont les personnes qui participent à ces rencontres et celles relatives à la capacité de ces groupes de briser l'isolement, élément caractérisant l'inactivité professionnelle et faisant l'objet d'une partie entière de cette recherche.

Explication des résultats

Les périodes de chômage vécues par les membres des réseaux étudiés varient considérablement d'un groupe à l'autre.

Premier fait intéressant qui se dégage de l'analyse de contenu est que tous ont déjà exploré et/ou exploité les méthodes traditionnelles d'accès à l'emploi. Pour la grande majorité des membres, le réseau de solidarité informel en employabilité ne constitue pas la première étape de leur cheminement, mais bien souvent la dernière en liste.

Les individus ayant décidé de s'impliquer dans un groupe semblable se situent, dans deux tiers des réseaux (les réseaux des Artistes, de Jumelage, de la Basse-Ville et des Entrepreneurs), dans des domaines professionnels à faibles perspectives d'embauche ou encore, à faible niveau de scolarité. Ces barrières supplémentaires peuvent certainement expliquer en partie le recours aux réseaux de solidarité comme moyen d'intégration au marché du travail.

4.4.5 Variables et considérations émergentes

Les variables et considérations dont il sera question ici font majoritairement référence à des notions, indicateurs, variables ou dimensions de recherche ayant préalablement servi de base de données pour la détermination des hypothèses principales de recherche ou encore à certains mots clés ayant ressortis de manière prédominante lors des entrevues.

L'analyse indiquant la présence et l'importance de ces éléments dans les textes d'entrevue a entièrement été réalisée à partir du logiciel d'analyse qualitative QSR NUD*IST. De plus, la totalité des résultats rapportés plus bas proviennent d'opérations de filtrage informatique.

Puisque plus d'une vingtaine d'indicateurs ont été vérifiés lors de cette analyse complémentaire, la présentation des résultats obtenus se déroulera en mode croissant d'importance et de récurrence dans les témoignages recueillis.

Signalons rapidement que la vérification des termes accès, flexibilité, extérieur, dépassement (de soi), collectif et fréquence n'a généré aucun résultat valable. Leurs taux de présence dans les textes étaient tous inférieurs à 0,009 %.

Chose importante à noter, les pourcentages se situent tous à l'intérieur d'une échelle de 0,03 % et de 5.2 %. Pour le lecteur ou la lectrice, il peut paraître étonnant d'obtenir de si faibles taux. Cela s'explique par le très grand nombre d'unités de texte analysées (9656), c'est-à-dire des phrases qui sont séparées dans le texte par un retour de chariot. Une unité d'analyse peut donc être composée d'une seule phrase ou d'une réponse comportant plusieurs phrases consécutives. L'ensemble des textes d'entrevue renferme aussi au-delà de 300 000 mots, ce qui explique les taux de résultats numériquement peu élevés.

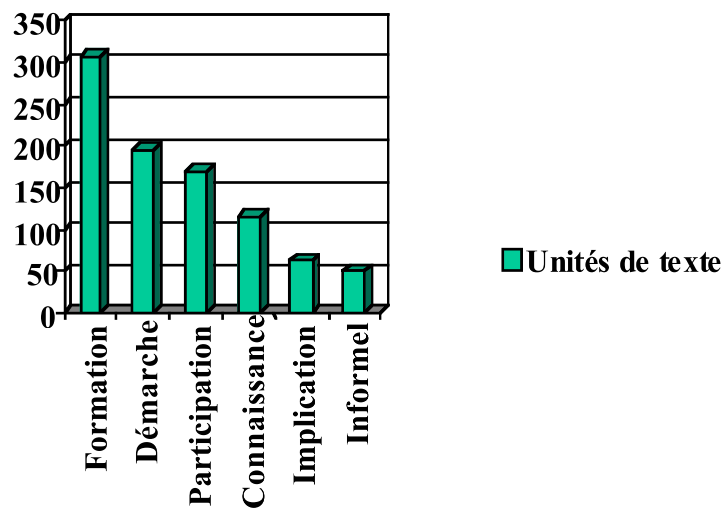
Voici synthétiquement les résultats obtenus lors de cette analyse.

INDICATEURS/VARIABLES	TAUX DE REPRÉSENTATION (%)/ UNITÉS DE TEXTE (‘0)
Accès Flexibilité Extérieur Dépassement (de soi) Collectif Fréquence	0,00 % 0,00 % 0,00 % 0,00 % 0,00 % 0,00 %
Déconnection/Déconnecté	0,02 % 1 unité de texte
Monoparental	0,03 % 3 unités de texte
Communauté	0,04 % 4 unités de texte
Famille	0,05 % 3 unités de texte
Précarité	0,06 % 4 unités de texte
Entraide	0,08 % 8 unités de texte
Aide	0,09 % 9 unités de texte
Énergie	0,10 % 10 unités de texte

Adaptation/adapter	0,11 % 11 unités de texte
Responsable/responsabilité	0,16 % 15 unités de texte
Enfant(s)	0,28 % 27 unités de texte
Estime (de soi)	0,40 % 39 unités de texte
Support/supporter	0,46 % 44 unités de texte
Implication/impliqué	0,64 % 62 unités de texte
Formel/informel	0,84 % 50 unités de texte
Connaissance/connaître	1,20 % 115 unités de texte
Participation/participer	1,80 % 171 unités de texte
Formation/former	3,2 % 307 unités de texte
Démarche(s)	3,3 % 195 unités de texte

À la lumière des résultats obtenus, les six principales considérations se dégageant des analyses croisées effectuées à l'aide du logiciel d'analyse de texte sont : la formation, les démarches d'emploi, la participation, l'acquisition de nouvelles connaissances, l'implication et l'aspect informel. Le tableau ci-dessous présente de manière décroissante ces dernières considérations en fonction de leur importance.

Graphe 8: Considérations émergentes



4.5 Conclusion

La présentation exhaustive des résultats qualitatifs et quantitatifs obtenus a, en somme, permis de confirmer certaines des hypothèses et d'en nuancer d'autres. Les résultats obtenus suite à l'enquête appuient notamment l'affirmation de la première hypothèse selon laquelle le réseau de solidarité informel constitué de jeunes chômeurs évolue en complémentarité des ressources institutionnelles et communautaires.

L'ensemble des répondants à l'enquête ont également répondu par l'affirmative à la seconde hypothèse voulant que leur réseau de solidarité ait pour effet de briser l'isolement marquant souvent une période de chômage ainsi qu'à la troisième hypothèse stipulant que le réseau a pour effet de soutenir la motivation de ses membres.

Le second volet de cette troisième hypothèse, portant cette fois sur l'accroissement de la motivation des membres des réseaux de solidarité informels, n'a pu être formellement validé puisque les résultats qui s'en dégage brossent un portrait plutôt neutre à cet égard.

Une majorité de répondants a par contre indiqué avoir développé au sein de leur réseau de nouveaux moyens et/ou des façons originales et novatrices de faire de la recherche d'emploi. En lien avec cette quatrième hypothèse, les répondants ont également ajouté que la participation aux rencontres de leur groupe de soutien a changé leur perception du marché du travail.

En ce qui a trait à l'information circulant au sein de ces groupes particuliers, l'analyse principale indique que ces réseaux de solidarité permettent d'élargir les sources d'information rendues disponibles à leurs membres et assurent également une diversité de ces sources.

Les derniers résultats révèlent finalement que ces réseaux donnent accès à de nouvelles informations dans une proportion assez faible. Il fut aussi difficile de conclure que les informations transmises peuvent servir à plusieurs personnes au sein d'un même réseau (redondance des sources d'information).

Une présentation statistique et schématique a permis de brosser un portrait plus complet des six réseaux constituant le cœur de la recherche et de circonscrire les variables ayant eu un impact direct sur les orientations et le mode de fonctionnement adoptés dans ces groupes. Les variables « genre » et « durée du chômage » se sont ici particulièrement démarquées de l'ensemble des analyses qui complètent ce tableau.

L'ensemble des explications des résultats ont ensuite permis d'établir avec plus d'assurance leur valeur théorique réelle tout en identifiant, par la même occasion, les multiples limites découlant de ces constats. Quelques-unes de ces grandes conclusions se résument comme suit :

- Puisque l'information circule sans entrave au sein des réseaux de solidarité, une quantité importante de renseignements sur l'ensemble des ressources humaines et

techniques pouvant constituer un réseau de support pour les personnes en chômage y sont offerts;

- L'approche réseau permet de rejoindre des clientèles qui ne le seraient pas autrement;
- Les discussions portent globalement sur des aspects professionnels, ce qui motive les membres à demeurer actifs dans leur propre recherche d'emploi, ainsi que sur la quantité accrue de ces démarches;
- C'est par nécessité, plus que par choix, que plusieurs adhèrent à un réseau de solidarité informel;
- Les apprentissages et compétences acquises à travers la participation à un réseau de solidarité évitent ou retardent le décrochage social potentiel qui accompagne fréquemment de longues recherches d'emploi;
- Enfin, les réseaux de solidarité informels en employabilité s'avèrent des milieux privilégiés pour les jeunes puisqu'ils les exposent à un plus grand nombre de renseignements sur le monde de l'emploi et qu'ils diversifient ces sources d'information.

L'analyse des entrevues a de plus permis de constater qu'au-delà des critères de base (informel, âge, statut d'emploi, province) les ayant qualifiés pour cette étude, ces groupes partagent certaines similitudes mais également d'importantes différences les uns par rapport aux autres. Au plan des ressemblances, on note principalement le fait que la totalité des réseaux informels d'intégration au marché du travail qu'il a été possible d'inclure dans cette étude se situent en milieu urbain, c'est-à-dire à Montréal et dans la ville de Québec. Toutes nos recherches afin de trouver des réseaux en milieu rural ou en région éloignée se sont avérées vaines.

Il est par contre intéressant de réaliser à quel point ces réseaux sont différents à bien des égards. Tout en faisant attention à ne pas faire de généralisations abusives, on peut dire que certains réseaux offrent des activités à caractère nettement plus technique, comme le

réseau de Jumelage et le réseau de la Basse-Ville, contrairement aux réseaux des Arts et du Plateau Mont-Royal par exemple, qui eux se concentrent davantage sur l'aspect du soutien moral.

On note également la très grande diversité qui existe entre ces six groupes par rapport au domaine de formation et au niveau de scolarité. Alors que les réseaux des Arts et des Universitaires réunissent exclusivement des membres ayant le même bagage académique, les quatre autres réseaux ne semblent accorder aucune importance au fait que leurs membres possèdent une formation scolaire et professionnelle disparate. Cependant, il en va tout autrement pour ce qui est du niveau de scolarité atteint. Tous les réseaux partagent cette caractéristique et cette homogénéité. Cinq réseaux sont de niveau postsecondaire (réseau des Arts, réseau des Entrepreneurs, réseau de Jumelage, réseau des Universitaires et réseau du Plateau Mont-Royal) et un réseau est de niveau secondaire (réseau de la Basse-Ville). Il semble en effet très important pour les membres de pouvoir discuter non pas avec des gens qui cherchent un emploi dans la même profession qu'eux, mais bien un emploi de même type que celui qu'ils recherchent.

On a enfin observé lors de la présentation des six réseaux que tous ont un mode d'organisation et de fonctionnement différent. Ainsi, leurs exigences varient considérablement par rapport à la participation (plus ou moins active) de leurs membres et aux responsabilités qui leurs sont dévolues. Il n'en demeure pas moins que tous les membres de ces réseaux ont un intérêt ou un point en commun suffisamment fort pour avoir suscité en eux le désir de mettre en place une telle organisation.

Voyons maintenant comment on peut mesurer la portée réelle de ces résultats et l'ampleur du rôle que ce type particulier de réseaux informels pourrait jouer au sein de la société québécoise.

CHAPITRE 5
LORSQUE RENTABILITÉ NE RIME PAS AVEC EFFICACITÉ

5.1 Introduction

Jusqu'à présent l'analyse des résultats a fourni des informations de nature plutôt factuelle. L'analyse principale a en effet révélé dans quelle mesure les hypothèses de recherche occupent une place déterminante dans la démarche d'intégration au marché du travail des membres de réseaux de solidarité informels. L'interprétation des résultats a ensuite permis de dégager la signification profonde de ces faits et de donner aux résultats obtenus leur sens véritable.

Dans ce chapitre, la discussion portera principalement sur la valeur pratique et théorique de la connaissance nouvellement acquise; c'est la portée réelle des résultats. Ces interrogations tenteront également de faire ressortir les possibilités d'application des connaissances nouvellement acquises; il s'agira de la mise en application des résultats.

5.2 Interprétation et valeur théorique des résultats

Les faits ont été établis lors de l'analyse des résultats. Ces affirmations sont cependant basées sur des probabilités et ne peuvent encore faire l'objet de certitudes. Au moment de l'interprétation, il est essentiel de discuter la valeur théorique des résultats et de tenter une explication qui les renforcera ou les mettra en doute.

5.2.1 Portée des résultats

5.2.1.1 Les conclusions phares

Une fois que l'explication des résultats a permis de dégager des informations concluantes, il est intéressant d'envisager la valeur pratique des connaissances nouvellement acquises et de voir au-delà de ces informations immédiates. Un second aspect de l'interprétation a donc trait à la portée réelle des résultats d'une recherche particulière. Par conséquent, la discussion qui suit cherche à identifier avec une plus grande clarté l'usage concret de ces résultats et la possibilité de les généraliser.

Puisque cette recherche relève largement du domaine appliqué – et ce malgré une analyse méthodologique assez poussée – la valeur pratique des résultats qui en découlent semble claire et relativement facile à cerner. Cette dernière repose sur le constat que les réseaux de solidarité informels ont pour effet de rendre disponible un grand nombre de moyens ou d'outils aidant les jeunes à la recherche d'un emploi. L'élément de complémentarité confirme aussi qu'il s'agit d'une aide de plus. Quatre-vingt-dix pour cent des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête l'ont effectivement perçu comme tel et ce, bien que quelques-unes aient préféré le réseau de solidarité comme mode de coordination aux autres méthodes.

Le premier élément ayant des répercussions sur le choix des jeunes par rapport au(x) mode(s) de coordination utilisé(s), découle du fait que les utilisateurs de réseaux informels d'intégration à l'emploi sont, de manière générale, des chômeurs de longue durée et/ou faiblement outillés pour répondre aux exigences du marché du travail en matière de compétences.

L’aspect pratique de ces connaissances se reflète également dans la confirmation sans équivoque que les trois principaux modes d’intégration à l’emploi : les ressources institutionnelles, les ressources communautaires ainsi que les ressources informelles, n’engendrent pas de dédoublement ou de substitution de services. Tout au plus, on retrouve quelques chevauchements dans le type d’informations offertes au sein de ces ressources, mais à un niveau nettement insuffisant pour représenter une menace réelle. Vu le caractère informel, la nature des services offerts et l’approche utilisée dans les réseaux de solidarité, ceux-ci perdraient inévitablement leur efficacité s’ils tentaient de remplacer les services institutionnalisés ou même d’adopter une mission semblable.

Dans le cas des ressources coordonnées par l’État, les objectifs d'employabilité sont définis en fonction de l'insertion professionnelle : choix d'emploi, exigences de qualification, l’orientation, compétences à développer, etc. L'ensemble de ces mesures visent globalement, par des moyens divers, l'amélioration des caractéristiques de l'offre de travail des prestataires par la formation en établissement ou en entreprise, par l'acquisition ou le maintien d'habitudes et d'habiletés de travail dans le créneau communautaire et par le recours à des services externes de main-d'œuvre adaptés à certains types de clientèles. Les programmes de subvention salariale visent enfin à simuler la demande de main-d'œuvre en incitant les employeurs à embaucher des prestataires grâce à des subventions couvrant une partie du salaire de ces derniers.

Il est possible de catégoriser l'ensemble des mesures gouvernementales en trois grands blocs : la formation en institution ou en entreprise, à caractère général ou relié à un métier spécifique; les mesures d'orientation et de soutien à la recherche d'emploi; les mesures de création d'emploi. Ces dernières comprennent diverses formes de stages rémunérés, des subventions aux organismes communautaires (subventions salariales ou plus générales de fonctionnement) ou à des entreprises privées (généralement en subventions salariales) et le soutien à l'emploi autonome.

Côté communautaire, au Québec les organismes communautaires offrent des services aux populations dans les champs de la formation et de l'emploi en utilisant une approche axée sur les besoins de la personne. Les organismes qui se consacrent à l'amélioration de l'employabilité ont essentiellement pour mission d'aider des individus à surmonter les obstacles qui les empêchent de participer activement au marché du travail (Sylvestre, 1994).

Ce qui les distingue surtout des autres ressources, c'est le processus par lequel ils évaluent les problèmes spécifiques de leur clientèle; intervenant de manière globale auprès de l'individu, en tenant compte de son vécu, de son orientation et de sa capacité à retourner sur le marché du travail. Un plan de travail est donc établi qui amènera l'individu à améliorer son employabilité pour finalement intégrer le marché du travail ou un programme de formation qui lui conviendra davantage. L'approche communautaire a donc pour objectif le développement de l'employabilité des individus, mais surtout l'obtention d'emplois qu'ils conserveront à long terme et qui correspondront à leurs aspirations.

L'approche informelle se compose essentiellement de réseaux sociaux formant une trame de base de la société et constituant une voie importante d'intégration sociale. Plusieurs ont ainsi choisi d'y avoir recours dans une foule de situations comme l'intervention, le support ou la réinsertion sociale. Les réseaux sont des entités dont les frontières ne sont jamais complètement délimitées; ils évoluent et s'adaptent rapidement, et se rendent facilement indépendants des institutions.

En somme, l'approche réseau permet de développer des solutions collectives qui renforcent le sentiment d'appartenance et d'accroître l'autonomie et les compétences des populations cibles. Comme Beausoleil (1988 : 39) le soulignait plus tôt, cette approche

exige, par ailleurs, une volonté réelle de collaboration entre les divers intervenants du réseau des services et les groupes communautaires informels.

Il est aussi utile de savoir que chacun a sa place parce qu'il répond à un ou des besoins différents. Ainsi certains jeunes peuvent avoir besoin d'en rencontrer d'autres aux prises avec les mêmes difficultés, et d'autres peuvent rechercher la souplesse, l'absence de jugement, l'encouragement, les conseils, etc.

Cette méthode pourrait donc être reprise et/ou élargie sans crainte, car elle démontre que ces jeunes chômeurs avaient, de toute façon, l'intention d'exploiter un maximum de ressources mises à leur disposition.

Finalement, l'évaluation de la valeur pratique de ces résultats nous oblige à voir qu'il existe néanmoins d'autres besoins qui ne sont pas, et ne pourront jamais être comblés par les réseaux informels. Il en est ainsi des besoins liés à l'expertise technique et psychologique, par exemple, ainsi qu'à la stabilité du soutien. Il serait par conséquent inutile de demander l'universalisation de ces services au même titre que le sont les deux autres sources de soutien qui ne partagent pas les mêmes réalités, c'est-à-dire l'investissement collectif et la survie à court ou moyen terme.

Un second grand constat qui se dégage des résultats de cette recherche et qui confère un caractère tout à fait original à notre objet d'étude, est directement lié au fait que les réseaux de solidarité informels de jeunes chômeurs facilitent l'apprentissage de compétences relationnelles favorisant l'atteinte ou le maintien d'un équilible émotif et psychologique. En tenant compte des réalités spécifiques de chacun, les réseaux informels créent des relations de confiance nécessaires à un apprentissage profitable et mettent en valeur les qualités particulières comme « le savoir-faire et le savoir-être », souvent peu prises en compte dans des programmes d'acquision de connaissances et des formes générales de

qualification, tels les diplômes. En leur créant cet environnement d'apprentissage, les réseaux permettent aussi d'accroître la mobilité des membres de réseaux et de développer leur capacité à se lier aux autres.

Les résultats démontrent également comment les réseaux de solidarité informels s'avèrent des milieux privilégiés pour ces jeunes qu'ils exposent à une foule de nouveaux renseignements circulant difficilement, ou carrément non disponibles par l'intermédiaire des autres modes de coordination. Cet avantage constitue en soi une raison tout à fait valable de s'intéresser au réseau de solidarité, et c'est toute la notion d'efficacité qui s'en trouve affectée.

Au premier coup d'œil, l'efficacité d'un réseau de solidarité informel spécialisé en employabilité devrait se mesurer par rapport au nombre de placements effectués grâce aux services qu'il dispense. Cette enquête ne cherchant pas à vérifier si les réseaux sont plus rapides ou efficaces que les autres formes de soutien en matière de placement, s'est plutôt concentrée sur les facteurs expliquant cette efficacité. Or, le fait que les réseaux offrent également de nombreuses possibilités d'apprentissages à leurs membres les rend également efficaces et utiles en tant que mode d'intégration, particulièrement pour les jeunes vivant des réalités socioéconomiques difficiles.

Soulignons au passage que les réseaux étudiés sont tous très différents mais comportent paradoxalement un fort degré d'homogénéité. Tous ont en effet un dénominateur commun, réunissant des gens partageant des affinités comme leur domaine de formation, ce qui crée un certain niveau d'homogénéité et de cohésion. Ces groupes ne pourraient donc en aucun cas être interchangeables, pas plus que leurs membres. Or, malgré ces différences importantes, il semble que les membres retirent les mêmes avantages et bénéfices de leur participation aux activités d'un réseau de solidarité informel.

La même valeur n'est donc pas accordée au concept traditionnel d'efficacité (nombre de placements) que dans les autres études sur le sujet. Ici, l'efficacité se mesure davantage en termes de rentabilité[21] pour les membres. Il s'agit de mieux évaluer le chemin parcouru par les jeunes plutôt que de comptabiliser si oui ou non, ils se sont trouvés un emploi et en combien de temps ils l'ont fait. Les données recueillies à cet égard confirment d'ailleurs que les jeunes comptent moins sur le réseau pour leur trouver directement l'emploi qu'ils désirent ou pour décrocher une entrevue dans une entreprise, que pour les préparer à réussir l'entrevue et à occuper cet emploi.

La valeur pratique des résultats obtenus repose donc plus dans la rentabilité que dans l'efficacité. La richesse d'une participation aux activités d'un réseau de solidarité informel se situe principalement dans la capacité de celui-ci à offrir un support adapté ainsi que des apprentissages relationnels à ses membres. Là se trouve toute son utilité pratique, car sans les compétences acquises au sein des réseaux, la probabilité que ces jeunes s'intègrent au marché du travail s'en trouverait d'autant plus limitée.

Les participants devraient se fixer des objectifs qui tiennent également compte de la capacité générale des réseaux informels et adapter leur stratégie en fonction de ce net avantage et des limites qu'il comporte.

La dernière conclusion phare de cette recherche, dont il est important de pouvoir mesurer la valeur pratique, gravite autour des notions de nécessité, d'angoisse et d'inquiétude, qui poussent très souvent les jeunes dans les réseaux de solidarité informels.

---

[21]Dans le cadre de cette étude, la notion de rentabilité est davantage liée à l'acquisition de nouvelles compétences relationnelles et socioprofessionnelles ainsi qu'à l'accès à de nouvelles sources d'information pour les adhérents à ce type de réseaux. Cette conception se rapproche fortement de la notion de rentabilité sociale défendue entre autre par Bruyn (1987, 1977) qui soutient que toute économie est sociale, y compris dans l'entreprise capitaliste. Du point de vue de « l'input » (implicitement reconnue) cette forme de rentabilité inclue:

Ce constat est extrêmement intéressant puisqu'il permet de délimiter la population qu'il serait possible de rejoindre avec cet outil qu'est le réseau de solidarité informel.

Il ne faudrait donc pas entretenir de faux espoirs à cet effet car les membres de réseaux interrogés au cours de l'enquête ont manifesté beaucoup d'inquiétude à l'égard de leur situation de chômeur et ont exprimé clairement que ces derniers sentiments étaient au nombre des quelques éléments déclencheurs de leur besoin de se regrouper.

Ces conclusions indiquent que les réseaux de solidarité informels composés de jeunes chômeurs ont pu se développer principalement d'abord parce que leurs membres ont peu d'expérience, peu de contacts sur le marché du travail et peu d'information quant au fonctionnement de ce dernier (jeunesse) et, ensuite, parce qu'ils vivent un sentiment d'isolement assez important face à leur situation de chômeur.

Il faut également prendre en considération, lorsque la valeur pratique de ces résultats est discutée, qu'il semble tout de même peu fréquent que les membres de réseaux demeurent en contact les uns avec les autres une fois qu'ils se sont intégrés au marché du travail. Malgré que nous ne disposions ni de données ni de résultats statistiques ayant trait à la pérennité de ces réseaux, il semble en effet que, dans le cas où le réseau persiste, les membres y entrent et en sortent au fur et à mesure que leur situation d'emploi se régularise.

Au moment de proposer l'élargissement de ce modèle, il serait utile de tenir également compte de ces résultats afin de cibler adéquatement la clientèle ainsi que le contexte opérationnel optimal.

---

la cohésion sociale; la coopération; la participation, la créativité, l'imagination; l'engagement au travail; le capital social; la formation et compétence (savoir faire, savoir être); l'environnement.

5.2.1.2 Les atouts de l'approche réseau

Les cinq prochaines analyses sur la portée des résultats obtenus seront essentiellement liées à ce que l'on pourrait appeler les atouts du réseau. Le premier de ces atouts se rapporte directement aux résultats de l'enquête qui ont établi l'efficacité des réseaux de solidarité à rompre l'isolement ressenti par leurs jeunes membres.

C'est souvent à travers ses liens étroits avec la communauté que le réseau de solidarité arrive à offrir à ses membres un contact humain et personnel. N'ayant pas adopté au départ un mode de fonctionnement institutionnel, ou formel, le réseau peut faire preuve de plus d'ouverture quant aux thèmes de discussion abordés lors des rencontres. Il est effectivement fréquent de voir une conversation portant sur des préoccupations de nature professionnelle bifurquer sur des témoignages personnels. Cette souplesse du mode de fonctionnement et le caractère personnel des échanges au sein du groupe amènent les membres à s'ouvrir sur des sujets plus vastes que la recherche d'emploi et les entraînent également dans des discussions sur l'ensemble de leurs difficultés quotidiennes et les solutions diverses qu'ils ont trouvées. Les solutions dont il est question reposent souvent sur le recours à des ressources communautaires, informelles ou institutionnelles. Le réseau fait donc ainsi connaître à ses membres leurs autres services et ressources disponibles sur son territoire.

Ce bénéfice direct qu'est le bris de l'isolement s'applique également à la sphère professionnelle. Ainsi, on a constaté lors de l'enquête que certaines jeunes femmes qui avaient connu ou qui connaissent, une interruption professionnelle due à la maternité, profitaient tout particulièrement des avantages du réseau de solidarité. Ce dernier leur permet en effet de briser l'isolement professionnel et de rétablir des contacts qui, sans cette participation, auraient très peu de chances de s'épanouir dans la sphère privée de leur vie. Dans ce cas précis, le réseau de solidarité sert aussi à combler l'écart qui se crée,

et se creuse au fil des mois d'absence du marché du travail, entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

Il serait donc juste d'affirmer, à partir des résultats de cette étude, que les réseaux de solidarité informels abaissent les risques de désaffiliation sociale et professionnelle. En effet, les cycles émotifs successifs qui ont été exposés plus tôt dans cet ouvrage et qui caractérisent une période plus ou moins longue de chômage ont déjà mené de nombreux jeunes sur la voie de l'exclusion sociale. Voilà donc une autre valeur tout à fait concrète en faveur des réseaux de solidarité informels. De plus, aucun autre mode de coordination, sauf peut-être les organismes communautaires d'intégration à l'emploi, n'arrivent à intervenir sur ce phénomène aussi efficacement que le mode réseau.

<u>L'effet motivant</u> du groupe est le second volet des résultats à partir duquel il est possible de dégager une valeur pratique. La plupart des personnes interrogées ont fait mention de la source d'énergie que constitue leur groupe d'entraide ou encore de la « *drive* » qui les pousse à poursuivre leurs efforts. Il s'agit donc d'un excellent moyen pour soutenir la motivation.

Il existe cependant une limite quant à la force de l'affirmation que l'on peut faire ici, l'évaluation n'ayant pas permis d'étendre ce premier concept jusqu'à l'accroissement de la motivation. D'autre part, puisque des cycles de découragement sont tout de même ressentis par les adhérants, il est impossible stipuler quoi que ce soit au-delà du soutien de la motivation.

La valeur de ces résultats s'observe également à travers les comportements individuels de chacun des membres des groupes. On peut en effet dire que « plus une personne s'implique dans les activités de son groupe, plus elle en retire de bénéfices ». Ce rapport de rentabilité, bien réel, semble aussi influencer les décisions de plusieurs quant aux choix

qu'ils font par rapport à leur implication et au rôle qu'ils sont prêts à jouer au sein du réseau.

Enfin, c'est également toutes les notions de responsabilité et d'acquisition, de mise en pratique de compétences relationnelles et organisationnelles, qui sont mises à profit à travers une participation à un réseau de solidarité. Les témoignages révèlent effectivement que son niveau de responsabilisation et de confiance en soi augmente lorsqu'un individu décide de s'impliquer davantage dans l'organisation des activités de son réseau.

Comme il a été constaté au cours de l'élaboration de la problématique, l'information – autant par son accès, sa circulation que son contenu – se retrouve au cœur des grandes réflexions sociologiques et économiques touchant l'intégration au marché du travail. L'ensemble des résultats obtenus à partir des trois hypothèses de départ à ce sujet, ont confirmé le caractère spécifique du milieu pour ce qui est d'alimenter et de varier les sources informationnelles.

Quoique variables selon le groupe, l'ouverture et l'absence d'instances intermédiaires créent généralement un environnement favorisant la libre circulation des informations au sein des réseaux de solidarité informels. Le réseau formel ou informel donne bel et bien accès à une nouvelle information. Il serait toutefois risqué de la gérer, de la répertorier ou de la contrôler, puisque cette dernière en viendrait inévitablement à se transformer, voir même disparaître.

Il s'agit d'identifier préalablement de quel type d'information il est question. Certaines informations formelles et/ou officielles peuvent très bien être classées, inventoriées et gérées. Toutes les informations ne peuvent cependant pas l'être, et certainement pas celles qui circulent au sein des réseaux informels de solidarité. Les émetteurs de renseignements ne se révèlent en effet qu'à certains individus, dans certaines

circonstances, et toujours sur une base informelle puisqu'elle est considérée comme privilégiée. Là repose aussi toute la force des réseaux. Ces transmissions cesseraient instantanément s'il était question de rendre l'information publique.

Aussi, l'information circulant dans les réseaux de solidarité informels qui ont été étudiés est composée d'un mélange variable d'information formelle et/ou technique et d'information privilégiée et informelle. Il est donc essentiel de garder ce fait en mémoire si une tentative de formalisation et de développement de cette forme d'entraide était entreprise. Le réseau risquerait alors fortement de perdre certaines de ses sources ou certains types d'information tout en étant mieux équipé pour gérer et diffuser celles dont il disposerait.

Autre avantage bien concret à noter, le réseau procure assurément à ses membres de meilleures connaissances de leur domaine professionnel ainsi que de nombreuses informations sur les réalités du marché du travail. De plus, le réseau favorise l'accès à des informations concernant divers milieux de travail qui pourraient êtres connexes à celui dans lequel la ou le jeune cherche présentement à s'intégrer. Ce mode de coordination permet aussi l'exploration d'autres environnements professionnels que celui qui les intéresse directement et ainsi, d'avoir une connaissance beaucoup plus vaste des possibilités professionnelles qui s'offrent à eux.

Certains répondants à l'enquête pensent que leur école, et les écoles en général, sont parfois déconnectées des réalités du marché du travail. Dans ces cas, les participants rencontrés ont affirmé que leur réseau les « reconnecte » avec ces réalités et leur procure des informations utiles à ce sujet.

Au chapitre de l'information, le réseau peut enfin avoir des effets bénéfiques concrets et non négligeables à travers la rediffusion des renseignements à l'extérieur de celui-ci. Il est

malheureusement impossible d'élaborer très longuement à ce propos étant donné le peu de données accumulées sur cet aspect précis. L'effet est néanmoins bien réel et contribue à permettre aux jeunes de répondre aux exigences de leurs futurs employeurs.

Un autre atout du mode « réseau » de coordination est sans doute la flexibilité de son fonctionnement et son adaptation aux besoins exprimés par ses membres. C'est en fait l'une des caractéristiques majeures que l'ensemble des intervenants et des chercheurs d'emploi devraient prendre en considération.

Le terme informel peut porter à croire que ces réseaux se caractérisent davantage par leur désorganisation. Comme défini au début de cette étude, l'informel décrit l'état de l'organisation, d'une rencontre ou d'un document qui ne peut être répertorié, classé ou reconnu par une structure institutionnelle et qui est donc, sans caractère officiel. L'informel possède donc ses formes, c'est-à-dire des rapports sociaux structurés et structurants, même s'ils ne sont pas prescrits par la loi. La différence réside ici dans le critère d'organisation.

Les résultats obtenus au cours de cette recherche permettent d'ailleurs de constater que l'informalité correspond davantage à la notion de souplesse que de clandestinité ou d'irrégularité.

Les conclusions de la recherche reflètent notamment la valeur des réseaux informels en soulignant leur capacité de s'adapter très rapidement aux besoins ainsi qu'aux multiples réalités et difficultés de leurs membres. Ces réseaux sont en mesure de répondre sans délai à ces besoins tant émotifs que techniques.

Néanmoins, il serait faux de laisser croire que les réseaux de solidarité informels peuvent répondre adéquatement à la totalité des besoins exprimés par leurs membres, ces derniers

l'ont d'ailleurs confirmé sans ménagement. Les moyens matériels et financiers restreints, tout comme le manque d'expertise professionnelle, rendent impossible l'autosuffisance de ce mode de coordination.

Le dernier atout, élément spécifique au réseau de solidarité informel par rapport aux autres modes d'intégration au marché du travail, concerne ses exigences. En effet, sur la question des bienfaits ou du maximum de bienfaits qu'ils peuvent en retirer, les participants à cette recherche ont observé que plus un membre s'investit dans son groupe, plus on il en retire de bénéfices.

La participation à un réseau de solidarité informel exige certainement plus d'efforts, mais responsabilise également davantage ses membres. Des valeurs, telles que l'entraide, le dépassement de soi et l'écoute des autres sont très répandues dans ces milieux. L'engagement dans un réseau de solidarité est basé sur ces valeurs, quoiqu'il ne soit pas possible de généraliser ce phénomène, puisque l'enquête n'a pas porté sur cet aspect et que certains membres interrogés ont avoué le faire par nécessité.

Il n'en demeure pas moins que ce climat d'entraide et de compassion crée un environnement propice à l'apprentissage et donne confiance, combattant ainsi directement les cycles de découragement vécus par tous les jeunes membres. Il est également possible de dire que la participation à un réseau de solidarité informel offre à ces derniers la possibilité de prendre des responsabilités similaires à celles requises, ou recherchées, par les employeurs.

À cet égard, l'ensemble des compétences relationnelles acquises grâce au support particulier que procure les réseaux de solidarité est l'un de ses plus grands bénéfices.

5.2.1.3 Les inconvénients de l'approche

Malgré que la grande majorité des personnes interrogées aient eu des commentaires des plus positifs à l'égard de leur groupe d'entraide, certaines ont identifié des limites quant à la culture organisationnelle du réseau et souhaitaient voir des améliorations apportées, ne serait ce que pour le profit des autres membres du réseau.

La première limite fut déjà identifiée dans la partie traitant de l'accès à l'information. Il s'agit de la grande difficulté à baliser l'information qui y circule. Il n'existe réellement pas, ou alors très peu, de documentation, de support matériel ou de méthode de prise de note permettant de retracer les échanges et les thématiques abordées lors des rencontres.

C'est donc ici que le terme informel peut être interprété dans son sens figuré, c'est à dire sans aucune régulation. Cette caractéristique rend d'ailleurs toute tentative d'archivage et de structuration des contenus de discussion à toute fin pratique impossible. Quantité d'informations et de précieux échanges sont donc perdus à tout jamais et ne pourront resservir à d'autres chômeurs, ce qui oblige les organisateurs à constamment recommencer une activité ou répéter une discussion pour le bénéfice d'une ou d'un nouveau membre.

Ce mode de fonctionnement n'est malheureusement pas sans conséquences pour les membres puisqu'une absence à une rencontre peut avoir le malencontreux effet de priver un membre de renseignements touchant directement sa situation personnelle et/ou professionnelle.

Chaque réseau exploite au moins un autre moyen de communication entre les rencontres (internet, téléphone, bouche à oreille, etc.), mais il semble que les échanges qui se font à travers ces canaux traitent moins souvent de la question du travail, et plus fréquemment de questions logistiques par rapport aux rencontres. La participation demeure aussi le

principal moyen de recueillir de l'information au sein d'un réseau de solidarité informel, ce qui a également pour effet de limiter la diffusion de cette dernière à grande échelle.

Parce qu'il n'existe aucune contrainte, la participation aux activités régulières d'un réseau est des plus fluctuantes et même parfois décevante pour les quelques membres ayant pris la peine de se déplacer. Dans ce cas encore, le manque de système établi de communication semble être un des facteurs déterminants.

Enfin, force est de constater que la durée de vie des réseaux de solidarité informels est relativement éphémère. Cette caractéristique a pour effet :

- de nécessiter une réimplantation du réseau à chaque fois que le besoin réapparaît dans la vie de ses membres, s'ils sont encore disponibles et intéressés;
- de s'appuyer à long terme sur cette ressource (quoique cela soit vrai aussi pour les autres supports offerts pour la recherche d'emploi);
- d'étudier, de quantifier et d'évaluer les impacts à moyen et long terme de ce mode de coordination.

Toutes ces considérations ont aussi des implications concrètes sur les capacités réelles des réseaux et certaines améliorations pourraient leur être apportées, en faisant toutefois attention de ne pas les dénaturer.

5.2.2 Validité de population

Parmi les questions à poser lors de l'interprétation des résultats d'une recherche, on retrouve celle de la représentativité l'échantillon. Il est effectivement essentiel de savoir de quelle population les sujets étudiés sont réellement représentatifs pour ensuite déterminer les limites raisonnables de cette représentativité.

Au point de départ, l'échantillon était constitué de six réseaux devant satisfaire aux critères suivants. Il devait s'agir :

- de réseaux de solidarité informels;
- constitués de jeunes âgés de 18 à 35 ans;
- originaires de la province de Québec (vivant en milieu urbain ou rural);
- présentement à la recherche active d'un emploi à temps complet.

Puisque la sélection des réseaux ayant respecté ces critères, il n'est possible de généraliser les résultats obtenus qu'à la population des jeunes (18-35 ans) québécois et québécoises à la recherche active d'un emploi et faisant partie d'un réseau de solidarité informel.

Il serait risqué de généraliser ses résultats aux différentes sous-catégories de la population cible. Malgré cela, et tout en respectant les frontières géographiques du Québec, plusieurs des conclusions s'étant dégagées de cette recherche peuvent s'appliquer à de nombreux adultes cherchant à s'intégrer de manière permanente au marché du travail.

Plusieurs adultes en chômage font effectivement face aux mêmes difficultés, au même sentiment d'isolement et aux mêmes cycles de découragement que leurs jeunes collègues. Il existe d'ailleurs des réseaux de solidarité informels ne faisant aucune discrimination en fonction de l'âge au moment de l'adhésion. L'objectif de cette recherche était toutefois de décortiquer de manière bien spécifique la situation des jeunes chômeurs au Québec afin de pouvoir générer les conclusions et les réponses les plus précises possible.

Les forces et les faiblesses caractérisant ce mode de coordination peuvent globalement s'appliquer dans le cas de jeunes ou d'adultes à la recherche d'un emploi à temps partiel.

À la lumière des conclusions de l'interprétation des données, il n'est pas imprudent d'affirmer que ces réseaux d'entraide peuvent être utiles aux jeunes chômeurs et ce, peu

importe la nature, le secteur ou le statut de l'emploi recherché. Puisque la plus grande force de ces réseaux se trouve dans leur rentabilité en tant qu'agents d'apprentissage relationnel, du bris de l'isolement et du soutien de la motivation, le type d'emploi s'avère presque secondaire. Les bienfaits provenant de l'appartenance au groupe peuvent donc être ressentis par toutes et tous, en autant qu'ils soient en chômage.

Tel que constaté plus tôt dans l'explication des résultats, le degré d'interaction peut néanmoins varier légèrement en fonction de l'âge des sujets. Les plus jeunes de cette catégorie, c'est-à-dire les 18-25 vont chercher de l'information de nature plus technique que leurs aînés, les 25-35 ans, qui eux recherchent davantage les contacts humains et les échanges informationnels. Il est donc clair que tous en retirent des bénéfices particuliers, qui sont difficiles à généraliser pour toute une population de jeunes, d'adultes ou de chômeurs.

La même problématique se pose enfin en fonction du genre des membres. Il semble en effet que les motivations et les bénéfices retirés peuvent varier selon que l'on soit une femme ou un homme. Plus précisément, la généralisation des résultats de cette recherche en fonction du genre peut s'avérer périlleuse qu'il s'agisse d'une jeune femme responsable de jeune(s) enfant(s) ou d'un jeune homme sans enfant. Or, cette sous sous-catégorisation ne fut pas intégrée dans la totalité des hypothèses de recherche et il est maintenant difficile de parler en des termes aussi spécifiques.

5.2.3 Validité écologique

Au moment de l'interprétation des résultats, Il faut explorer la possibilité raisonnable d'appliquer les connaissances acquises lors de cette recherche à d'autres contextes. Il est aussi nécessaire d'établir la ressemblance entre les facteurs jugés importants dans une situation naturelle et ceux qui sont présents dans la situation d'expérience.

L'entraide observée au sein des réseaux de solidarité informels de jeunes chômeurs québécois se situe certainement au cœur de ces facteurs dits importants dans ce genre de groupe.

Conformément à l'analyse de Beausoleil (1988), l'entraide se caractérise par trois grands facteurs qui sont : l'établissement d'un vécu commun entre les deux personnes et les émotions semblables ressenties par rapport à ce vécu; la gratuité et la liberté de la démarche personnelle; la capacité des entraidants de s'accepter en tant qu'êtres égaux.

Aussi ces trois caractéristiques sont souvent présentes dans les groupes de support informels ou formels réunissant des individus vivant les mêmes expériences douloureuses, physiques, psychologiques ou morales, et la volonté de surmonter leurs difficultés. Dans cette dynamique de l'échange, les membres du groupe arrivent peu à peu à se prendre en main, à améliorer leur santé, à gagner en autonomie et à aider en retour les autres membres du groupe.

Des groupes de support qui ciblent diverses problématiques reliées à la santé, tels que les Alcooliques Anonymes (AA) ou les conjoints de personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer, sont des exemples de groupes dont le mode organisationnel est basé sur l'entraide et dont les bienfaits ressemblent étonnamment à ceux observés dans le cadre de cette recherche (Romeder, 1989).

Dans un champ bien différent, il semble que le principe sous-tend l'organisation des cuisines collectives ressemble aussi fortement à celui sur lequel reposent les réseaux de solidarité informels. En effet, lors de ces rencontres, les participants font beaucoup plus que cuisiner ensemble et se partager les portions afin de lutter contre les effets de la pauvreté et la malnutrition. Ils reçoivent information et formation ayant trait à la valeur

alimentaire des divers ingrédients utilisés ainsi qu'à l'importance d'une alimentation complète et variée[22].

Ces groupes, dont les services sont obligatoirement gratuits et auxquels on participe librement, ne règlent pas vraiment pour eux les problèmes de leurs membres (ne font pas le travail à leur place). Toutefois, ils les guident et leur offrent à la fois un support et des outils pour tenter d'améliorer leur situation, en comprenant les causes et en explorant les solutions possibles, ainsi qu'en brisant l'isolement social que ces difficultés engendrent fréquemment.

Bien que des analyses beaucoup plus poussées soient nécessaires, il est intéressant de constater que plusieurs autres groupes partagent ces principes fondateurs ainsi qu'un mode de fonctionnement similaire et dont les effets sont également comparables.

5.3 Conclusion

En nous appuyant sur les faits établis au moment de l'analyse et de l'interprétation des résultats, et tout en tentant d'éviter les interprétations abusives, il a été possible de contextualiser et d'établir la portée réelle des conclusions de la recherche. Des « conclusions phares » ainsi que des atouts ont en outre été dégagés, puis ont finalement fait place aux nombreuses difficultés découlant de ce mode de coordination.

Voici la liste succincte des principales conclusions de l'étude :

---

[22] Pour plus d'informations sur le développement des cuisines collectives au Québec, consulter Noraz, Christel-Anne. *Processus et stratégies d'insertion sociale dans un projet communautaire: Le cas de la Cuisine Collective Hochelaga-Maisonneuve*, Montréal, Université du Québec à Montréal.

- Les utilisateurs de réseaux informels d'intégration à l'emploi sont, de manière générale, des chômeurs de longue durée et/ou faiblement outillés pour répondre aux exigences requises sur le marché du travail en matière de compétences.
- Les trois principaux modes d'intégration à l'emploi (institutionnel, communautaire et informel) n'engendrent pas de dédoublements ou de substitutions de services.
- L'approche réseau permet de développer des solutions collectives qui renforcent le sentiment d'appartenance et d'accroître l'autonomie et les compétences des populations cibles.
- Les réseaux de solidarité informels de jeunes chômeurs québécois favorisent l'apprentissage de compétences relationnelles favorisant l'équilibre émotif et psychologique chez leurs membres.
- Les réseaux s'avèrent des milieux privilégiés pour ce qui est d'exposer les jeunes à de nouvelles informations circulant difficilement dans d'autres milieux ou ressources.
- Ce sont souvent des sentiments d'angoisse et d'inquiétude qui provoquent chez les jeunes le besoin de se regrouper dans ce genre de réseaux de solidarité.
- Ces réseaux se sont développés à cause du peu d'expérience des jeunes, du peu de contacts qu'ils entretiennent sur le marché du travail et du peu d'information qu'ils détiennent en regard de son fonctionnement.
- Une fois intégrés au marché du travail, il est plutôt rare que les membres de réseaux demeurent en contact.

À la lumière de toutes ces réflexions, nous avons pu établir dans quelle mesure cette nouvelle connaissance peut s'appliquer à une population de jeunes québécois et québécoises tentant de s'intégrer au marché du travail ainsi qu'à d'autres contextes d'intervention.

CHAPITRE 6
LES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ INFORMELS : UN CHAMP D'APPLICATION À ÉLARGIR

6.1 Introduction

Ce dernier chapitre vise à explorer et à exposer le plus précisément possible les divers contextes et conditions d'application des résultats obtenus ainsi que des conclusions ressortant de cette recherche.

Pour ne pas se limiter au seul secteur informel de l'intégration au marché du travail, des propositions et pistes d'action seront également élaborées en regard des milieux institutionnels de l'éducation et du développement de la main-d'œuvre.

Le moment est enfin venu d'envisager la portée de l'ensemble de cette réflexion au-delà du présent et de spécifier en quoi cette recherche contribue à l'avancement des connaissances en sociologie.

6.2 Prospectives générales

Puisque cette recherche se situe au carrefour de deux axes théoriques, les pistes d'action et propositions suggérées découleront à la fois du domaine fondamental et du domaine appliqué. De plus, dans le cas de recherches relevant du domaine fondamental, les connaissances acquises, quoique théoriques, peuvent parfois s'appliquer immédiatement dans des situations concrètes. Dans le domaine de la recherche appliquée, l'aspect de la mise en application des résultats est très important et prolonge ainsi l'étape de l'interprétation des résultats. Afin de mettre en

application ces nouvelles informations, il est préférable de dresser une liste de recommandations. Ces recommandations ne consistent pas nécessairement en des déductions fondées sur les résultats de la recherche, mais en des suggestions d'actions concrètes à entreprendre et de pratiques à adopter. Elles vont donc plus loin que de simples conclusions, qui laisseraient le soin au lecteur de prendre ses décisions à la lumière du contenu du rapport de recherche (Lamoureux, 1992 : 519).

La présente recherche étant partiellement descriptive – puisqu'une large part des questions posées lors de l'enquête et de l'analyse visaient à décrire le plus précisément possible le fonctionnement des réseaux de solidarité informels – apporte un certain niveau de connaissances qui préparent le terrain pour des recherches plus poussées sur cette problématique. Certaines hypothèses se sont néanmoins révélées impossibles à vérifier au moment de l'analyse des données, soit par manque d'information ou à cause de lacunes dans le devis de recherche.

Ce fut le type de difficultés rencontrées au moment de vérifier l'hypothèse portant sur l'information (la diversification, l'élargissement et la redondance des sources d'information). Il fut en effet très ardu de trouver les indicateurs spécifiques pour mesurer le phénomène de redondance. Dans ce cas précis, le fait que cette dimension de la recherche arrive à la toute fin de l'entrevue avec les répondants peut également avoir joué sur la quantité ainsi que la qualité des données recueillies.

Tout comme dans le cas du concept de motivation, il pourrait s'agir d'un sujet de recherche trop vaste en soi pour être mesuré dans le cadre actuel. Par ailleurs, il n'est pas sans intérêt de noter que dans ce cas, il était question d'une hypothèse à plusieurs volets et qu'il aurait été certainement plus stratégique de se limiter pour cette recherche à la notion « mère » ou principale. Il serait cependant tout à fait pertinent de fouiller ces questions lors d'une seconde étude empirique plus poussée.

Parallèlement, des liens théoriques peuvent également être établis entre les concepts examinés lors des analyses complémentaires et ainsi générer des ébauches de théories. On a pu véritablement conclure des résultats obtenus que les jeunes femmes interrogées, et plus particulièrement celles ayant des responsabilités familiales, manifestent un intérêt particulier pour cette forme d'aide à l'intégration au marché du travail.

Il semble que les exigences personnelles et professionnelles ainsi que les contraintes organisationnelles auxquelles doivent faire face les jeunes femmes désirant intégrer ou réintégrer le marché du travail soient prises en considération dans le mode de fonctionnement des réseaux de solidarité informels et que ces derniers soient particulièrement bien adaptés pour répondre à ces besoins.

Les jeunes femmes ont ainsi partiellement justifié leur participation au réseau de solidarité informel du fait que ce dernier leur permet de se remettre en contact avec les réalités associées au marché du travail après une période plus ou moins longue de chômage. Aussi, et sans pourtant détenir de preuves scientifiques à grande échelle, le contenu explicite des entrevues indique que le réseau de solidarité informel offre aux jeunes femmes un bénéfice spécifique que les jeunes hommes ne retirent pas et ne recherchent pas en premier lieu. Il serait aussi fort intéressant qu'une recherche ultérieure mette davantage l'accent sur cet élément précis du fonctionnement des réseaux.

Néanmoins, femmes et hommes récoltent des fruits de leur participation à leur réseau de solidarité, même si la nature de ces fruits varie d'un individu à l'autre. Un second élément, non déterminé au départ de l'étude, fut également observé lors des entrevues

et de l'analyse des données. Il s'agit de la fonction de l'âge dans l'intérêt que porte les membres aux différents aspects de l'information offerte.

Chez la plupart des membres dans la trentaine, les attentes semblent s'orienter davantage vers le côté humain, partage et croissance professionnelle et/ou personnelle, tandis que pour les plus jeunes les questions techniques reliées à l'employabilité occupent une place prioritaire dans leurs intérêts. Au moment de l'interprétation des résultats, l'absence d'hypothèse(s) ciblée(s) sur ce phénomène précis nous a empêché d'élaborer un positionnement analytique ferme à cet effet. Il serait fort à propos de creuser ce phénomène lors d'une future recherche qui pourrait porter sur le fonctionnement des réseaux informels.

Enfin, la dernière amorce de théorisation ayant émergé de l'analyse et de l'interprétation des données, et offrant peut-être le plus grand potentiel d'exploitation, prend sa source dans la capacité qu'offrent les réseaux de solidarité de rétablir le lien entre les chômeurs de longue durée et le marché de l'emploi.

Encore une fois, cette dimension n'était pas à l'étude dans le cadre de l'enquête. Cette dernière a toutefois permis de découvrir que malgré leur jeune âge, les membres des réseaux mis à l'étude étaient à la recherche d'un emploi stable depuis plus longtemps que la moyenne des chômeurs québécois. Le réseau de solidarité informel pourrait-il devenir une voix d'intégration pour les jeunes marginalisés ou ayant d'importants problèmes d'insertion socioprofessionnelle? Pourrait-il permettre aux chômeurs de longue durée, peu importe leur âge, d'établir la transition entre une situation d'isolement vers une réinsertion progressive dans un cadre de fonctionnement plus structuré. Ces pistes démontrent certainement beaucoup de potentiel et mériteraient d'être approfondies dans des études ultérieures.

Mais il est maintenant temps de voir ce qui a pu être vérifié lors de l'analyse et ce qui peut être appliqué dans divers milieux reliés à l'intégration à l'emploi.

6.3 Application des nouvelles connaissances et identification de leurs destinataires

Après avoir répertorié les difficultés théoriques et méthodologiques qu'a comportées cette recherche, il est impératif de discuter des hypothèses qui se sont confirmées, mais surtout qui ont produit de nouvelles connaissances applicables dans divers milieux. Le type de recherche en présence permet de circonscrire des contextes d'application et d'intervention dans les secteurs reliés au développement de la jeune main-d'œuvre.

Au cours de la réflexion portant sur la mise en application des conclusions, il sera notamment question du milieu de l'éducation. Lieu universel pour rejoindre les jeunes et les placer en contexte d'apprentissage, ce secteur se trouve en première ligne pour dispenser quantité d'informations au sujet des réseaux de solidarité informels. Que ce soient au niveau secondaire (DEP), collégial (DEC technique) ou universitaire (baccalauréat, maîtrise et doctorat), le secteur de l'enseignement offre à tous les niveaux des programmes débouchant directement sur le marché du travail et est celui qui, de prime abord, doit préparer ses étudiants aux réalités propres à ce dernier ainsi qu'aux diverses techniques de recherche d'intégration socioprofessionnelle.

Une fois sortis de l'école, les jeunes tentent de se trouver un emploi. S'ils rencontrent alors des difficultés, la plupart solliciteront de l'aide auprès des ressources institutionnelles dans le domaine. Ces dernières représentent également des milieux propices à la diffusion de l'information concernant les réseaux de solidarité informels.

Certains, souvent parce qu'on leur aura recommandé, fréquenteront des organismes communautaires spécialisés en intégration au marché du travail pour les jeunes. Ces dernières ressources peuvent-elles aussi, promouvoir le recours aux réseaux informels.

Il existe enfin un nombre important de regroupements de jeunes (collègues, amis, voisins, etc.), formels ou informels et difficilement catégorisables, qui peuvent jouer un rôle de premier plan dans la mise sur pied ou le soutien de réseaux informels parallèles. On explique juste ci-après en quoi ces divers secteurs, touchant de près ou de loin la question de l'employabilité des jeunes peuvent constituer d'excellents milieux d'intervention.

6.4 Pratiques d'intervention sociale

Les phases précédant l'interprétation des résultats et l'analyse des connaissances acquises nous amènent à envisager diverses applications pratiques ou à formuler des recommandations concrètes à l'égard de ces constats. Voici donc les divers milieux qui ressortent comme susceptibles d'offrir soit un environnement propice à l'éclosion de réseaux de solidarité informels en raison de la clientèle qu'ils reçoivent, de promouvoir l'utilité et la formation de tels regroupements d'entraide.

6.4.1 Le milieu institutionnel

- **Le réseau à l'école**

Le milieu de l'éducation constitue sans aucun doute la première et la principale occasion qu'ont les jeunes d'entendre parler des effets positifs que peuvent apporter, dans tous les aspects de leur vie, les réseaux de solidarité informels. Les avantages des « Old Boys Network » sont effectivement reconnus depuis de nombreuses années.

Il existe déjà au niveau secondaire des cours de « choix de carrière », dont l'existence a été remise en question lors de la récente réforme de l'éducation au Québec. Malheureusement, par le passé, on parlait très rarement ou brièvement dans le cadre de ces cours, des réseaux de solidarité informels comme méthode alternative de recherche d'emploi et comme source d'information privilégiée.

Il serait possible de débattre longtemps des avantages et inconvénients liés à cette réforme du système de l'éducation ainsi que des nouvelles façons de faire qu'elle introduit. Une chose est néanmoins claire, les professeurs auront un rôle central à jouer au regard de la problématique de l'intégration professionnelle des jeunes. Dorénavant, c'est exclusivement durant leurs heures de cours que les étudiants et les étudiantes auront l'occasion d'obtenir de l'information quant à la pratique de certains métiers et les différentes techniques pour trouver un emploi.

Et pourquoi donc faire cet effort supplémentaire et ajouter un nouvel élément aux contenus de cours déjà considérablement chargés? Parce que l'enseignement de l'exercice d'une profession ne peut être pleinement profitable pour les apprentis que si parallèlement on les outille pendant qu'ils sont étudiants pour obtenir cet emploi.

Il est aussi important de préciser que ces commentaires et recommandations s'adressent à la fois aux professeurs œuvrant aux niveaux secondaire, collégial et universitaire (trois cycles) puisque des programmes de formation professionnelle sont offerts dans tous ces établissements. De plus, la plupart des jeunes rencontrés en entrevue (à l'exception de ceux et celles ayant étudiés en carriérologie) avaient souffert d'un manque d'information relativement aux diverses méthodes de recherche d'emploi et ce, peu importe leur âge et leur niveau de formation.

Un grand nombre de jeunes rencontrés au cours de cette recherche ont en effet déploré le peu de liens existant entre le monde de l'éducation et celui du marché du travail. Ces derniers sont même allés jusqu'à dire que le milieu de la formation les avait mal préparés aux réalités et exigences du marché du travail et qu'il était difficile de faire les liens entre la matière enseignée en cours et les compétences requises par les employeurs.

Il est donc important de souligner à quel point le rôle du milieu scolaire deviendra primordial dans la préparation des jeunes à leurs futures responsabilités de travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi il devrait être en mesure d'informer adéquatement les étudiants quant aux différentes barrières et exigences auxquelles ils auront à faire face plus tard. De plus, il serait tout aussi pertinent que les enseignants obtiennent plus d'information sur les impacts psychologiques, sociaux et économiques reliés à l'état de chômeur dans les sociétés québécoise et nord-américaine. Le fait d'être conscient des différents cycles psycho-émotifs associés à ce phénomène peut effectivement prévenir ou retarder, le processus d'isolement, et ultimement de désaffiliation sociale. Cela peut également encourager les jeunes à chercher de l'aide et à s'établir des réseaux au moment de traverser cette phase souvent décourageante que représente l'insertion en emploi.

Dans le même ordre d'idées, le secteur éducatif s'avèrerait le milieu idéal pour faire connaître et faire visiter aux étudiants, les différentes ressources disponibles pouvant leur offrir du soutien au moment d'entreprendre une recherche d'emploi. Les étudiants apprendraient par la même occasion à utiliser efficacement les différentes ressources, étape qui pourrait leur éviter pertes de temps, casse-tête et déceptions lors de futures démarches d'intégration.

Ce processus d'exploration pourrait également offrir à ces futurs travailleurs des informations les conduisant à distinguer avec plus de facilité les multiples ressources disponibles ainsi que leurs principaux avantages et inconvénients. Que se soit au sujet du territoire, du mode de fonctionnement ou encore des coûts associés à leur utilisation, les enseignants pourraient inclure ce type de renseignements lors de discussions touchant le monde de l'emploi.

Parallèlement, il est tout aussi important que les jeunes arrivent à bien identifier et décoder la nature des informations dont ils auront besoin au moment de se trouver du travail, tout comme ils doivent apprendre où circulent ces différentes informations (par exemple, dans les centres locaux d'emploi, les centres locaux de développement, etc.). Cet aspect est d'autant plus important qu'à cette étape de leur cheminement, les jeunes se sentent souvent isolés et déconnectés des informations minimales nécessaires à l'obtention d'un emploi.

Enfin, les professeurs sont aussi les mieux placés pour parler des réseaux de solidarité informels comme outil supplémentaire lors d'une recherche d'emploi. Il est certainement utile que les enseignants aient au préalable une bonne compréhension des distinctions entre un réseau social, un réseau personnel et un réseau professionnel ainsi qu'entre un réseau formel ou informel, pour pouvoir ensuite expliquer comment se bâtir des réseaux efficaces. Or, la construction d'un réseau social commence la plupart du temps au cours des études secondaires, collégiales et universitaires. Un premier groupe d'individus jouant un rôle significatif dans la vie du jeune et n'étant pas composé de membres de sa famille immédiate est ainsi créé. Ce réseau pourra ensuite être d'un grand support à ces personnes tout au long de leur vie.

En plus de savoir où, quand et comment se construire un réseau, il serait également profitable pour ces étudiants de comprendre les concepts de liens forts et de liens

faibles. En saisissant que : « plus la relation entre deux individus est forte, plus grande sera la possibilité que ces individus connaissent les mêmes personnes », que « les liens faibles augmentent les chances d'un individu de trouver des personnes aux intérêts et aux connaissances multiples dans leur réseau pouvant leur venir en aide en cas de besoin » et « qu'en somme, les liens faibles qu'entretiennent les individus avec leur réseau personnel leur permettent d'obtenir des emplois plus satisfaisants que lorsqu'il s'agit de liens forts » (Granovetter, 1973), leurs professeurs leur enseignent comment et à quel moment recourir à leurs réseaux.

Les éléments suivants ont entres autres été identifiés par Granovetter (1973), Lagarenne et Marchal (1995) comme étant la base d'un bon réseau de liens faibles :

1. anciens employeurs;
2. anciens collègues de travail;
3. anciens clients;
4. anciens camarades de collège, de cours spécialisés ou d'université;
5. amis et parents d'amis;
6. connaissances à travers les loisirs et sports;
7. amis des parents/beaux-parents;
8. voisins ou anciens voisins;
9. anciens professeurs, doyens de collège, directeurs d'école;
10. leader communautaire;
11. membres d'associations professionnelles;
12. représentants politiques (députés);
13. banquiers et experts en conseils financiers;
14. comptable, avocat, notaire, médecin;
15. propriétaires ou anciens propriétaires;
16. commerçants;

17. agents ou courtiers (immeubles, assurances, ou toute autre transaction importante et à long terme);
18. toute personne respectée dans son milieu et qui peut servir de référence lors d'une démarche d'emploi.

- **Le réseau du développement de la main-d'œuvre : la porte d'entrée des chercheurs d'emploi**

Peu importe leur âge, leur sexe ou leur domaine de formation, les chômeurs – qu'ils soient prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi, ou qu'ils soient sans chèque – transigent par les Centres locaux d'emploi (CLE). Tel qu'expliqué au premier chapitre de cet ouvrage, en tant qu'organes officiels du gouvernement du Québec, ces ressources doivent offrir divers services à la population qui désire s'intégrer au marché du travail.

L'approche réseau n'est toutefois pas intégrée et répandue dans les pratiques de ces organismes. Pourtant, ces derniers sont extrêmement bien placés, en tant qu'organismes de première ligne, pour informer, promouvoir et stimuler la mise en place de réseaux de solidarité informels auprès des jeunes qui viennent les consulter. Puisqu'il n'existe pas de risque de dédoublement des services de ces organismes gouvernementaux, il semble qu'il serait tout à leur avantage d'encourager leur création et de se donner ainsi une chance de plus de diminuer le nombre de jeunes sur leurs listes de prestataires. Il ne s'agit donc pas de tenter une institutionnalisation des réseaux informels – ceux-ci verraient leurs impacts s'amenuiser rapidement – mais bien d'encourager leur mise sur pied auprès de leur clientèle.

Comment cela peut-il se faire? Tout d'abord en encourageant la constitution de réseaux parmi les clients des CLE après une participation à une mesure d'aide.

Nombreux sont les prestataires qui sont dirigés vers un programme visant à améliorer leur employabilité. Cette situation est encore plus vraie dans le cas des jeunes car, malgré le moratoire actuel sur l'application du règlement, le gouvernement en place veut obliger les jeunes à participer à une mesure dite active (programme d'employabilité ou retour à l'école) sans quoi, ces derniers verront leurs prestations sensiblement réduites.

Selon nous, il serait contre-productif d'imposer des pénalités financières aux jeunes qui refusent de participer. Des études d'Emploi-Québec démontrent bien que le taux de participation ne s'élèverait pas significativement et que cette mesure aurait pour effet de marginaliser et de précariser encore davantage la situation financière de jeunes déjà au bord du « décrochage social ».

Il serait aussi nettement plus profitable de favoriser la composition de réseaux et de permettre à ces jeunes de s'impliquer au sein de groupes d'entraide. D'ailleurs, des projets-pilotes permettant aux chômeurs de prolonger leurs prestations en échange d'une participation à un réseau d'employabilité ont déjà été implantés, il y a de cela plusieurs années. Il est malheureusement impossible d'obtenir une évaluation de cette expérimentation, mais l'idée de base est toujours valable et offre beaucoup de potentiel.

Comme dans le cas du secteur de l'éducation, les professionnels travaillant dans ces ressources auraient grand besoin d'être sensibilisés aux multiples avantages, aux limites certaines ainsi qu'aux conditions d'application des réseaux de solidarité informels. Ces professionnels seraient ainsi en mesure de mieux évaluer si cet outil correspond ou non aux besoins de la clientèle universelle qu'ils reçoivent, dont plusieurs jeunes chômeurs de longue durée.

Autre caractéristique de ces ressources, elles possèdent sans contredit plus de moyens financiers, techniques et matériels que l'ensemble des autres modes d'accès à l'emploi. Aussi, il leur serait possible d'offrir un certain support à leurs clients désirant se réunir avec d'autres chômeurs. Cette aide pourrait prendre la forme de prêt de locaux, de matériel et d'outils pédagogiques, de guide d'information, de participation ou de témoignages de personnes-ressources travaillant dans les CLE, etc.

Les CLE pourraient également faire la promotion des succès obtenus par leurs clients grâce à leur participation à un réseau de solidarité informel. Le fait de rendre cette information disponible à un plus grand nombre de clients pourrait avoir un effet d'entraînement chez ces derniers.

Finalement, il serait dommage d'exclure tout un pan du système institutionnel destiné au développement de la main-d'œuvre au Québec. Il existe en effet d'autres ressources offrant des services de première ligne à des jeunes sans emploi. Il s'agit des Centres locaux de développement (CLD). Ces ressources se spécialisent dans le développement économique local et régional ainsi que dans le soutien à l'entrepreneuriat, jeune et moins jeune.

Considérant qu'on encourage souvent les jeunes Québécois et autres groupes marginalisés au plan de l'emploi qui n'arrivent pas à s'intégrer au marché traditionnel du travail, à démarrer une entreprise ou à se créer leur propre emploi; considérant aussi que le succès d'une jeune entreprise dépend énormément de son réseau de contacts privilégiés, et que les Centres locaux de développement ont pour mandat de soutenir ces entrepreneurs, il semble logique d'associer la mission de cette ressource à la facilitation de l'émergence de réseaux de solidarité informels chez les jeunes. En

effet, les CLD sont parfaitement positionnés pour jouer un rôle proactif dans de réseautage informel de :

- jeunes entrepreneurs afin qu'ils puissent échanger sur leurs expériences respectives et se conseiller mutuellement à cet égard;
- jeunes entrepreneurs avec des entrepreneurs plus expérimentés dans le but de faire bénéficier la jeune génération des richesses informationnelles privilégiées qu'ont accumulées leurs aînés au fil des années.

Plusieurs réseaux formels de gens d'affaires ont d'ailleurs déjà commencé à implanter cette forme de mentorat et des impacts positifs semblent s'en dégager très rapidement.

6.4.2 Le milieu communautaire : une vision partagée

Parallèlement au secteur institutionnel de la main-d'œuvre, évoluent des organismes communautaires dont certains se spécialisent dans l'intégration socioprofessionnelle des jeunes (Carrefours, Jeunesse Emploi, Services externes de main-d'œuvre jeunes, etc.). Les similitudes entre l'approche holistique communautaire et celle, plus informelle, des réseaux ont déjà longuement été discutées dans le cadre de cette recherche. Et malgré ces nombreux points communs, l'approche réseau demeure peu pratiquée et peu répandue dans le secteur communautaire. Le personnel travaillant dans ces organismes connaît, de manière générale, les divers avantages des réseaux informels comme méthode d'intégration au marché du travail. Plusieurs demandent d'ailleurs aux participants et participantes dans leurs ateliers de dresser une liste d'individus constituant leur réseau personnel et leur suggèrent fortement d'activer ces contacts afin d'obtenir des informations ou des références quant aux ouvertures de postes dans certaines entreprises. Mais là s'arrêtent leurs démarches, ces derniers

intervenants n'ayant pas l'occasion de pousser davantage leurs clients à se constituer un réseau en d'intégration au marché du travail sur leurs propres bases.

Pourtant, ces organismes communautaires, où passent de nombreux jeunes cherchant divers moyens pour s'intégrer à l'emploi constituent idéologiquement un partenaire naturel et pourraient faciliter la prise de contact entre leurs clients, tout comme avec l'ensemble des autres modes de coordination régularisant le marché. À l'instar des ressources institutionnelles, les groupes communautaires pourraient profiter de cette occasion pour ajouter à leurs outils d'intervention l'expérience des réseaux de solidarité informels d'aide à l'emploi.

Comme dans le cas des autres secteurs, les professionnels œuvrant au sein des organismes communautaires pourraient être sensibilisés aux nombreux avantages et inconvénients de ce type de ressources moins répandues. Ils seraient ainsi plus en mesure d'intégrer une partie des techniques utilisées dans l'approche réseau, et par le fait même, d'en faciliter la mise en place.

Même s'ils possèdent moins de moyens financiers, techniques et matériels que les ressources institutionnelles d'aide à l'emploi, il leur serait néanmoins possible d'offrir un certain support à leurs clients désirant se réunir avec d'autres chômeurs. Cette aide pourrait ici aussi prendre la forme de prêts de locaux, de matériel et d'outils pédagogiques; de guides d'information; de la participation ou des témoignages de personnes-ressources travaillant dans l'organisme, etc.

Enfin, les organismes communautaires constituent le milieu le plus propice qui soit pour le recensement des activités et moyens mis au point au sein de ces groupes, afin d'en faire profiter un plus large public.

6.4.3 Les ressources privées d'aide à l'emploi

Elles sont nombreuses, souvent spécialisées dans le domaine des affaires, de la gestion et des ressources humaines, et elles sont généralement assez coûteuses. Par contre, ces ressources privées exploitent très fréquemment, et très largement, le principe du réseau informel (composé de liens faibles) dans leur stratégie d'intégration ou de réintégration à l'emploi.

À preuve, selon la documentation de l'une d'entre elles, le réseau de contacts et de références constitue la première direction à prendre lorsqu'un individu se cherche du travail. Or, cette première direction vise la stratégie de marché dont résultent au moins 75 % des nouveaux emplois obtenus (Granovetter, USA Department of Labor). Il faut donc consacrer les efforts et l'assistance nécessaires à la conception et au développement de son réseau afin d'avoir accès à ces positions. Toujours selon cette ressource privée, l'emphase (c'est-à-dire au moins 75 % de son temps) devrait être mise sur le développement et l'utilisation de ce réseau.

Il est d'une part heureux de constater que ces ressources spécialisées – qui doivent obtenir des résultats concrets puisqu'elles sont elles-mêmes des entreprises privées dont les bénéfices sont basés sur le maintien d'une réputation d'efficacité et de haut rendement– exploitent cet outil dans sa forme la plus pure et en prêchent les avantages. Il est d'autre part malheureux que ce soit cette forme d'aide qui soit la plus chère du point de vue économique et la moins répandue.

Il se peut tout de même que l'information circule de manière suffisamment fluide pour que des jeunes puissent avoir accès à de précieux conseils à travers leurs propres réseaux informels et les mettent en pratique

6.4.4 Les groupes « jeunesse »

Il existe une multitude de groupes formels et informels de jeunes se réunissant autour de thèmes aussi variés les uns que les autres. Puisqu'ils sont difficiles, parfois même très difficiles à répertorier, comme à pénétrer, les effets ou la mise en application des connaissances dégagées lors de cette recherche ne peuvent avoir qu'assez peu d'impacts à court ou moyen terme. Il apparaît toutefois clairement, à partir des quelques informations recueillies à ce sujet, que ces groupes sont peu sensibilisés aux bienfaits et aux bénéfices de ces réseaux informels d'intégration au marché du travail.

L'une des rares possibilités qu'il semble réaliste d'exploiter dans ces cas, consiste à rejoindre les jeunes à travers leur participation aux activités d'autres groupes ou organismes jeunesse, plus ou moins structurés, comme les Maisons de jeunes, le mouvement Scout et Guide, ou encore le Chic Resto Pop, par exemple. Malgré l'absence de lien direct entre la formation professionnelle, l'insertion en emploi et ces organisations, il serait tout de même possible de faire passer un certain nombre d'informations pouvant se révéler utiles pour leurs participants dans un proche avenir. Le tout pourrait se faire de manière indirecte, en rendant disponible de la documentation ou de courts messages à ce sujet sur les babillards, ou plus directement, en intégrant cette thématique aux activités de l'organisme. Comme partout ailleurs, et par souci d'efficacité, les intervenants travaillant ou faisant du bénévolat au sein de ces organismes auraient certainement besoin d'être eux-mêmes informés des bénéfices et des limites de cette forme de soutien.

Espérons qu'en semant chez eux l'idée que l'entraide et le réseautage sont payants lorsqu'on est à la recherche d'un emploi, ils y reviendront le moment venu.

6.5 Contribution théorique de cette recherche

Au-delà des interventions pratiques qui existent au sein des milieux institutionnel, communautaire et associatif reliés au développement de la main-d'œuvre, et qui sont mises de l'avant par l'auteure, les retombées sociologiques de cette recherche résident également au niveau théorique.

Tel qu'énoncé clairement lors de l'élaboration de la problématique, le principal objectif de cette étude était d'explorer et de mieux comprendre pourquoi, et en quoi, les réseaux de solidarité informels se positionnent avantageusement par rapport aux autres techniques de recherche d'emploi.

Puisque le rendement supérieur des réseaux de solidarité comme moyen d'intégration au marché du travail avait déjà été démontré, cette étude s'est davantage concentrée sur les mécanismes de fonctionnement et de constitution des relations entre les membres de ces réseaux. Aussi, afin de faire un pas de plus vers une compréhension poussée des réseaux informels et d'expliquer leur efficacité, ce sont les relations sociales ainsi que la nature même de cette efficacité qui ont été examinées.

Des économistes et sociologues avaient réalisé quelques grandes enquêtes visant à démontrer, dans diverses circonstances, l'efficacité ainsi que les possibilités d'accès à l'emploi qu'offrent les réseaux. Brièvement, ces enquêtes avaient démontré que, du côté de l'employeur, les réseaux sont avantageux en raison de leur faible coût, de la qualité des candidats présentés, de leur proximité géographique, limitant l'absentéisme ainsi que les retards dus à des problèmes de transport, et enfin parce que souvent les employés recrutés de cette manière demeureront plus longtemps au service de l'entreprise. Du côté des individus à la recherche d'un emploi, la recherche par l'intermédiaire du réseau s'avère efficace puisqu'elle diminue l'importance

accordée aux diplômes, permet la négociation de meilleurs salaires d'entrée, et procure aux candidats des informations privilégiées à la fois sur l'emploi et l'entreprise.

En ciblant l'objet de cette recherche sur les aspects du fonctionnement des réseaux plutôt que sur celui du nombre d'emplois obtenus, il a été possible de faire un pas de plus vers une meilleure compréhension des relations sociales au sein d'un groupe de jeunes n'arrivant pas à s'intégrer au marché du travail d'une société industrialisée et des plus avant-gardiste en termes économiques et technologiques.

Les fruits de cette recherche forcent aussi ce champ d'étude, qu'est la sociologie du travail, à repenser sa définition du concept d'efficacité des réseaux en fonction, non plus seulement d'une intégration réelle au marché du travail, mais d'un rapprochement s'effectuant entre ce dernier et de jeunes chômeurs, et d'une série d'apprentissages/bénéfices secondaires qu'en tirent les adhérents et les adhérentes. Dorénavant, il faudra donc parler de cette rentabilité des réseaux de solidarité informels.

En définissant de telle manière les groupes d'entraide informels en recherche d'emploi, cette thèse contribue ensuite à positionner clairement les réseaux dans l'ensemble des divers modes de coordination identifiés par Granovetter (1993), Boyer et Hollingsworth (1997). Une fois qu'il est établi que ces groupes épousent davantage les comportements organisationnels caractérisant l'approche transactionnelle (ou structuraliste) de tradition américaine, il est ensuite possible de mieux les distinguer et les situer par rapport aux autres modes de coordination que sont les marchés, les institutions, les hiérarchies, les associations et les communautés.

Une société telle que le Québec, ne pourrait être constituée majoritairement de réseaux (formels ou informels), les modèles purs ou exclusifs n'existant d'ailleurs

dans aucune société occidentale développée. Les réseaux informels ne viennent donc pas remettre en question le modèle dominant de coordination, mais contribuent néanmoins à l'enrichissement de ce même modèle tout en y apportant un ensemble d'éléments spécifiques. La société québécoise, essentiellement construite sur des modes institutionnels et hiérarchiques de coordination, a aussi vu s'installer au fur et à mesure que les services d'intégration à l'emploi se développaient un certain niveau de compétition entre ces derniers. Puisqu'une certaine concurrence existe déjà entre les services gouvernementaux et communautaires, il est logique de penser qu'une forte expansion du modèle « réseaux » pourrait avoir le même effet. Mais, étant bien loin de cette réalité, les réseaux de solidarité informels jouent un rôle nettement plus complémentaire au sein de ce modèle dominant. Pour reprendre ici l'image de Granovetter (1993), le réseau et la communauté servent de lubrifiant pour assurer une articulation fluide des divers modes de coordination socioéconomique et nourrir la société. Leur présence est donc indispensable et leur rôle fondamental pour la bonne marche de la société, mais ces derniers ne pourront jamais se substituer au modèle dominant.

Telle que présentée précédemment, la perspective transactionnelle ou structurelle facilite l'étude des réseaux en proposant de décrire la dynamique des échanges qui y circulent. Elle s'avère particulièrement pertinente et utile lors de travaux, tels que ceux-ci, s'intéressant aux moyens de circulation de l'information, des biens matériels ou des contrôles au sein du réseau.

Ces deux dernières approches sont en fait complémentaires. Il faut par contre noter que parmi les travaux qui en découlent, plusieurs se limitent à l'identification des membres du réseau. Lemieux (1982 : 26) précise dans son ouvrage sur l'analyse réseau que le sociologue qui voudra dépasser cette limite devra, dans un deuxième temps, se concentrer sur certaines variables caractéristiques des membres (sexe, âge,

etc.) pour qualifier ce réseau. Il rappelle à cet effet, que c'est la position du problème qui doit être la première étape d'une bonne méthode. Est-ce que le type de problèmes à l'étude ont trait à la forme du réseau, à sa substance (structure) ou à sa fonctionnalité? Les deux premiers types de problèmes ayant déjà été abordés, le mandat de cette recherche fut principalement de décrire les problèmes de fonctionnalité et ensuite de substance, comme étant ceux qui se rapportent aux liens entre un réseau et le marché du travail. Et c'est à ce titre également que la présente recherche permet de faire un pas de plus dans la mise en relation des divers modes de coordination informationnelle reliés au marché du travail à l'intérieur de l'approche systémique.

Cette étude réitère en effet que les réseaux informels d'intégration à l'emploi (à vision holistique) se situent à la frontière de l'approche systémique et de celle d'acteurs. Quoique faisant décidément partie de l'approche systémique par leur mode d'organisation, les réseaux se retrouvent plus près de la frontière théorique et pratique que d'autres modes de coordination, comme les associations et les communautés. De l'autre côté de la frontière structurelle, on retrouve par contre les marchés qui reposent entièrement sur une approche individualiste, tout en demeurant dans l'axe de l'ordre social (intégration).

Par rapport aux autres études/enquêtes sur la question de l'efficacité des réseaux d'intégration au marché du travail, la présente recherche introduit parallèlement de nouveaux éléments théoriques aux thèses élaborées sur des sujets connexes.

Tout d'abord, par rapport à la thèse de l'information développée notamment par Michael White (1990), voulant que la théorie économique classique suppose à tort, pour le fonctionnement du marché du travail qu'elle analyse, une information ainsi qu'une mobilité parfaite des acteurs. L'étude de White (1990) sur les jeunes

britanniques ainsi que celle qui vient d'être réalisée sur les jeunes québécois et québécoises démontrent toutes deux qu'en fait, cette information est très limitée et que l'accès au réseau vient justement alimenter ces jeunes en informations des plus variées. De plus, l'information étant de plus en plus utilisée par les économistes afin d'analyser les processus à l'œuvre sur le marché du travail, les suites de la présente recherche conduisent l'auteure à ajouter une dimension externe à celle du marché du travail dans le cadre de cette analyse. En effet, l'information apparaît comme une notion susceptible de faire le lien entre les positions théoriques des économistes et des sociologues tant sur le marché de l'emploi que dans l'espace existant entre les réseaux, évoluant parallèlement au marché, et le marché lui-même.

Il est maintenant nécessaire d'élaborer davantage cette affirmation posant la thèse que les réseaux de solidarité informels (composés de jeunes chômeurs), créent à eux seuls des marchés parallèles de l'information au profit quasi-exclusif de leurs jeunes membres.

Les comportements des jeunes chômeurs se trouvent aussi affectés par cet accès à l'information, comme l'a démontré la recherche. Cette conclusion vient appuyer une seconde thèse de White (1990) stipulant que même si les individus ont en général de faibles probabilités d'obtenir un emploi, l'information interne à propos d'emplois spécifiques peut constituer un nouveau stimulus pour la recherche d'emploi. Les analyses ayant fait suite aux entrevues réalisées dans le cadre de la présente recherche confirment cet état de choses, et permettent d'élargir cette théorie au point de définir les réseaux de solidarité informels comme des outils de motivation pour les jeunes chômeurs et ce, à travers la simple participation de leurs membres. L'information n'étant que l'un des multiples stimuli en activité au sein de ces groupes.

Les dernières retombées théoriques portent enfin sur la question des relations sociales nouées au sein de ces groupes d'entraide. Il est intéressant de constater que la théorie élaborée par Degenne et ses collaborateurs (1991), liant la forme des réseaux d'emploi au résultat obtenu en fonction du statut social des intéressés, ne s'est vérifiée que partiellement au cours de la présente étude, malgré le petit échantillon. Les analyses complémentaires ayant effectivement confirmé les formes variables qu'avaient pris les réseaux selon le niveau de scolarité et le domaine de formation de leurs membres ont aussi plutôt confirmé les bénéfices équivalents soutirés par leurs membres et ce, nonobstant l'indicateur référant à la classe sociale de ces derniers. C'est donc « l'effet réseau », tel que qualifié par ce groupe de chercheurs, qui varie en regard du type de bénéfices retirés. Cette observation peut également être faite, dans les conclusions des deux recherches, sur la dimension du genre des membres de réseaux.

6.6 Conclusion

Les divers contextes et conditions d'application des résultats ayant découlé de cette recherche peuvent globalement se résumer en quelques mots. Que ce soit dans le secteur de l'éducation ou celui du développement de la jeune main-d'œuvre québécoise, l'ensemble des recommandations ont essentiellement trait à la promotion des réseaux en tant qu'outil d'aide supplémentaire et à la diffusion de leurs avantages auprès de leurs jeunes clients.

La portée théorique et sociologique de cette vaste étude fut ensuite mesurée afin d'en estimer les impacts par rapport à la sociologie du travail mais également à l'analyse réseau. Ce sont essentiellement les avancées ayant permis la mise en relation plus précise des divers modes de coordination informationnelle reliés au marché du travail à l'intérieur de l'approche systémique. La suite de cette exploration s'est faite par

rapport aux théories des principaux auteurs ayant travaillé sur la question de l’efficacité des réseaux d’intégration au marché du travail. Ce sont les thèses portant sur l’information et les relations sociales qui ont fait l’objet des nouvelles percées théoriques.

CONCLUSION

Aujourd'hui encore, les réseaux et leurs composantes particulières sont des modes de coordination sociale peu traités ou exploités par les sociologues alors que plusieurs économistes et anthropologues y ont puisé les bases de nombreuses explications scientifiques depuis plus de trois décennies. Et pourtant, ce sont les notions d'intégration/exclusion/cohésion sociale, de relations sociales, d'entraide et de communauté qui se trouvent au cœur de la réflexion sur l'utilité des réseaux de solidarité informels.

Le travail entrepris dans cet ouvrage a donc eu comme point de départ une analyse des trois principaux modes d'accès à l'emploi pour les jeunes du Québec que constituent l'approche institutionnelle, l'approche communautaire et l'approche informelle. L'évaluation de leur mandat et philosophie d'intervention a clairement fait ressortir la place centrale occupée par ces réseaux en tant qu'outil d'intégration socioprofessionnelle. Ce constat n'est toutefois pas suffisant pour bien cerner et comprendre les avantages compétitifs que comportent les réseaux par rapport aux autres techniques offertes sur le marché. De plus, comprendre comment décomposer et analyser les réseaux informels paraissait indispensable au choix et à la pertinence de la méthode d'enquête.

Essentiellement, l'analyse réseau favorise l'exploration d'un large éventail de relations sociales dans le cadre d'une structure souvent, mais non exclusivement, informelle. Ce caractère informel de l'environnement où se matérialisent les relations pose toutefois la question de la méthodologie de recherche. C'est avec l'objectif de surmonter cette difficulté particulière qu'une vue d'ensemble des divers types de regroupements, de leurs principales caractéristiques, de la nature des relations et du type de communication y ayant court et de leur performance, fut présentée. Ce survol permit

d'établir, à la frontière de l'approche systémique et de celle des acteurs, le positionnement des réseaux informels d'intégration à l'emploi. Et plus spécifiquement, c'est à l'approche transactionnelle (ou structuraliste) de tradition américaine que ces réseaux doivent être associés. Or, cette place théorique et schématique occupée par les réseaux à travers les autres modes de coordination que sont les marchés, les institutions, les hiérarchies, les associations et les communautés, constitua aussi le point de départ de l'étude terrain qui suivit.

Des grandes hypothèses analysées lors de l'enquête, plusieurs furent validées par une majorité des membres de réseaux informels interrogés. La présentation exhaustive de ces résultats qualitatifs et quantitatifs a en somme permis de consolider certaines de ces hypothèses et d'en nuancer d'autres. Les résultats obtenus viennent notamment corroborer la première hypothèse de non-dédoublement stipulant que le réseau de solidarité informel constitué de jeunes chômeurs évolue en complémentarité des ressources institutionnelles et communautaires. La majorité, fréquentant déjà les ressources gouvernementales et certaines ressources communautaires, affirme en effet que le réseau ne pourrait constituer l'unique ou la principale technique de recherche d'emploi.

L'ensemble des participants à l'enquête a également donné son appui aux hypothèses présentant le réseau de solidarité informel comme un moyen efficace pour les jeunes chômeurs de briser l'isolement marquant souvent une période de chômage, ainsi que de soutenir leur motivation. D'une part, l'intensité – tant en qualité qu'en quantité de démarches effectuées – s'est accrue grâce à cette participation et d'autre part, les liens entre les membres se sont approfondis au fil du temps, venant par le fait même lutter contre l'isolement et le découragement.

Il fut cependant impossible de valider l'hypothèse posant les réseaux de solidarité informels comme un stimulant ayant pour effet d'accroître la motivation de leurs membres. Cette dernière demeurera neutre puisque les indicateurs choisis ont plutôt eu pour effet de générer les mêmes constats à l'égard du soutien de la motivation, et de donner des résultats très mitigés quant à son renforcement.

Une majorité a par contre verbalisé clairement sa conviction d'avoir développé de nouveaux moyens, ou des façons novatrices, de faire de la recherche d'emploi grâce à leur participation aux activités de leur réseau. Au regard de cette hypothèse, les répondants ont ajouté que leur participation avait également changé leur perception du marché du travail. Il fut donc possible, à partir des informations colligées à ce propos, de démontrer une amélioration de l'employabilité des jeunes membres interrogés par l'acquisition de diverses compétences relationnelles. Ces compétences font principalement référence aux concepts de confiance personnelle, d'efficacité, de connaissance du marché du travail et à la connaissance des diverses techniques de recherche d'emploi, etc.

Les derniers résultats en ce qui a trait à l'information circulant au sein de ces groupes d'entraide, ont essentiellement confirmé le fait que les réseaux de solidarité permettent un élargissement des sources d'information rendues disponibles à leurs membres, ainsi qu'une diversification de ces sources. Il est cependant impossible de conclure que les informations qui circulent au sein des réseaux peuvent servir à plusieurs membres (redondance des sources d'information). Puisque la plupart de membres ne font que très rarement des démarches d'intégration conjointes, et étant donné le peu d'outils de communication mis en place dans ces groupes, il faut en déduire un pourcentage assez faible de redondance.

À la lumière de cette analyse, quelques grandes conclusions émergent et viennent donner tout son sens et toute sa valeur à cette recherche. En partant du particulier, il est frappant de constater à quel point les réseaux de solidarité informels en employabilité s'avèrent des milieux privilégiés pour les jeunes qu'ils exposent à un plus grand nombre de renseignements sur le monde de l'emploi. De plus, puisque l'information y circule sans entrave, on y offre beaucoup de renseignements connexes sur d'autres ressources humaines et techniques pouvant élargir le réseau de support pour ces chômeurs qui doivent composer avec des moyens financiers très restreints.

Il faut souligner à grands traits cette capacité qu'ont les réseaux informels de solidarité de rejoindre des clientèles exclues du milieu professionnel depuis un certain temps et étant parfois même en situation de semi-marginalité. D'ailleurs, les apprentissages réalisés et les compétences acquises à travers leur participation à un réseau de solidarité évitent ou retardent le décrochage social potentiel qui accompagne fréquemment de longues recherches d'emploi.

À ce sujet, il serait malheureux de passer sous silence cette forte intuition qui nous reste à la fin de cette recherche par rapport au rôle de gardien et de générateur de cohésion sociale joué par les réseaux de solidarité informels, tout comme par les associations bénévoles et les groupes d'entraide. Les réseaux représentent en effet des leviers essentiels à la lutte contre l'exclusion ainsi qu'à l'accroissement du capital social, puisqu'ils sont producteurs de normes et de valeurs favorisant un sentiment de communauté et de confiance mutuelle, et parce qu'ils ont un impact indéniable sur la qualité de vie de leurs adhérents. Il serait aussi fort intéressant que de futures recherches portent sur cet aspect du phénomène et tentent de mesurer quels sont les effets concrets de ces réseaux (par rapport à la criminalité ou à la santé mentale par exemple) sur le tissus social ou la cohésion sociale.

Il est enfin fort important de noter que c'est souvent par nécessité, beaucoup plus que par choix, que plusieurs adhèrent à un réseau de solidarité informel. On peut voir là des implications à la fois négatives et positives, comme le développement d'un esprit d'entraide qui était chez certains absent au départ; l'impression qu'au fond ce sont essentiellement des acteurs épousant une philosophie individualiste qui se sont entraidés pour servir leurs intérêts propres et qui se retirent au moment où il n'en ont plus besoin.

En rétrospective, il est intéressant de noter comment les réseaux auxquels Granovetter (1985), Flament (1991) ainsi que Boyer et Hollingsworth (1997) font référence dans leurs travaux comportent de nombreuses similitudes et d'importantes différences par rapport aux réseaux de solidarité informels examinés dans le cadre de cette recherche.

Selon Granovetter (1985), les réseaux sociaux se trouvent pleinement intégrés à la sphère économique et sont principalement devenus, avec la modernisation industrielle, des agents de régulation économique. Ses théories à propos de la force des liens faibles, et surtout celle de l'encastrement, illustrent à quel point cet auteur considère l'économie comme une sphère de plus en plus indépendante par rapport au reste des relations sociales ayant court dans la société moderne et mettant toujours plus d'emphase sur le gain individuel. Les réseaux de solidarité informels étudiés lors de notre recherche font indéniablement partie de la sphère économique puisque leur principal objectif est l'intégration au marché du travail. Le caractère solidaire de ces groupes vient toutefois nuancer l'analyse de Granovetter (1985). Nos observations et les témoignages recueillis indiquent qu'au-delà du service rendu, les bénéfices de l'adhésion au réseau favorisent presque tout autant une pleine participation de leurs membres à la vie communautaire et sociale. Les retombées de leurs activités dépassent donc l'objectif initial.

Son analyse du fonctionnement et de l'impact des liens faibles correspond tout à fait aux résultats obtenus lors de cette recherche. Le développement de nouvelles relations, le temps passé à discuter et à échanger, à partager ses difficultés et ses préoccupations et ce, tout en demeurant indépendant par rapport aux autres, caractérisent le type de relations existant au sein des réseaux de solidarité informels. La résultante en est d'ailleurs la même : une plus grande fluidité et redondance de l'information et la création de nouvelles passerelles vers d'autres ressources.

L'expérience de Catherine Flament (1991) s'articule globalement de la même manière. Elle qualifie les réseaux sociaux (ou cercles sociaux) par la redondance de leurs connexions, la polyvalence des rôles de leurs membres, le degré d'ouverture de leurs frontières et par leur capacité d'adaptation à un environnement changeant. Outre le critère de polyvalence qui ne s'est pas fortement démarqué dans les groupes participants à notre étude, on dénote les mêmes forces qu'au sein des réseaux français examinés par Flament (1991). Notre recherche s'est davantage concentrée sur le concept de partage des tâches/ travail que sur celui de la polyvalence. Nous avons néanmoins questionné les participants afin de savoir qui était en charge de l'organisation des rencontres et des activités du réseau. Les résultats obtenus démontrent que se sont la plupart du temps les mêmes individus qui assument ces responsabilités.

La conception des réseaux proposée par Boyer et Hollingsworth (1997) diffère nettement plus que celle des autres auteurs ayant travaillé sur cette problématique. Comme nous l'avons vu lors second chapitre, Boyer et Hollingsworth (1997) identifient les réseaux comme des regroupements de grandes entreprises ou de leurs sous contractants, des associations, et même des regroupements d'États. Ces derniers se situent donc à un autre niveau malgré le fait qu'on puisse les qualifier de réseaux

informels et que la notion de solidarité puisse aussi y être associée. Par contre, la notion de réseau utilisée par Boyer et Hollingsworth (1997) ne correspond à aucune définition de réseau personnel ou social à laquelle nous ayons fait référence dans cet ouvrage.

Ces deux formes de réseaux de solidarité informels partagent néanmoins plusieurs critères permettant une série de rapprochements théoriques. Boyer et Hollingsworth (1997) parlent tout d'abord d'une combinaison d'intérêts personnels et d'obligations sociales, d'autonomie et d'équité entre les acteurs, d'une certaine dépendance au pouvoir et à l'esprit d'initiative, ce qui s'est aussi confirmé dans le cas des réseaux de solidarité que nous avons étudiés. Au niveau du modèle d'organisation, tout en faisant référence à des entreprises privées, Boyer et Hollingsworth (1997) ont souligné des éléments tels que des alliances stratégiques et des ententes entre firmes pour décrire le type d'activités y ayant court, ce qui peut également caractériser le fonctionnement des réseaux québécois de solidarité informels en intégration au marché du travail.

Considérant la nature dissemblable de ces deux formes de regroupement, il peut être surprenant de constater que tous utilisent en général les mêmes outils ou leviers afin d'exercer leur pouvoir et de coordonner les activités socioéconomiques de leurs membres. Somme toute, le réseau comme mode de régulation est donc relativement semblable au plan de la nature des activités qu'il régule. Les règles d'échange qu'ils s'imposent (comme des échanges périodiques sur une base volontaire) ainsi que leur mode d'adhésion semi-formel viennent aussi confirmer leur mission commune. Comme Granovetter (1985), Boyer et Hollingsworth (1997) soulignent le fait que les relations se nouant au sein des réseaux sont basées sur des relations personnelles et sur un sentiment de confiance construit et nourrit essentiellement à l'extérieur de la sphère économique, analyse que corrobore les récits recueillis au cours de cette étude.

À titre de mode de coordination, Boyer et Hollingsworth (1997) identifient enfin une série de forces et de faiblesses avec lesquelles les réseaux doivent composer, entre autres leur besoin d'être encadrés par une certaine forme d'autorité externe, leur tendance à encourager la formation de cartels et de monopoles ainsi que leur lenteur à accroître leur efficacité et leur rapidité d'adaptation, et qui ne correspondent pas à la réalité que nous avons observée au sein des groupes d'intégration à l'emploi. À nos yeux, les réseaux de solidarité informels d'intégration au marché du travail se sont montrés particulièrement efficaces et rapides à répondre aux besoins de leurs membres. Par contre, les observations de ces auteurs par rapport à l'utilité des réseaux pour fournir des apprentissages de qualité à ses membres, leur incapacité à procurer des biens publics à la collectivité et à assurer son bien-être général sont tout à fait semblables à celles réalisées chez les réseaux que nous avons mis à l'étude.

Finalement, il est important de souligner que ces trois auteurs sont tous des critiques de l'économie classique et de l'individualisme méthodologique, et sont donc favorables aux autres modes de coordination que celui de marché. Partageant le même point de vue par rapport aux bienfaits de ces autres modes, et plus particulièrement des réseaux informels, nous pensons qu'ils sont porteurs d'une conception distincte du développement socioéconomique et qu'ils favorisent une plus grande cohésion sociale ainsi qu'une efficacité que l'on ne retrouve pas au sein du marché. En ce sens, cette recherche a aussi permis de comprendre davantage le fonctionnement interne des réseaux et le type d'échanges qui s'y déroulent et ce que les études de réseaux se limitant à la quantité des liens ne démontrent pas.

Les limites rencontrées dans le cadre de cette recherche sont nombreuses. Tout d'abord, par rapport à l'objet d'étude lui-même. Le caractère éphémère des réseaux informels a notamment été souligné à quelques reprises durant cette étude. Par contre,

d’autres facteurs tels que la marginalité, la fragilité, les problèmes de fonctionnement et de leadership de ces groupes nous ont également contraints à nous satisfaire de réponses ou d’observations partielles.

De plus, en raison de l’essence même de l’enquête, plusieurs personnes interrogées ont préféré s’abstenir de tout commentaire ou de toute référence à un processus d’évaluation, ce qui encore une fois a nui à la profondeur des réponses recueillies. Tout comme le manque de moyens de communication, le manque de temps et d’énergie pour structurer une pensée autour de cet outil qu’ils se sont donnés, ont freiné la réflexion que l’auteure aurait aimé poursuivre à leur sujet.

Par manque de capacités et de ressources, il nous a également été impossible d’établir et d’enquêter systématiquement sur les liens qu’entretiennent ces groupes d’entraide avec leur communauté. Ces informations auraient certainement permis une analyse plus fine des multiples retombées qu’offrent ces réseaux à leurs membres ainsi que leurs limites.

Sur un plan plus général, cette recherche n’a malheureusement pas pu tenir compte non plus de la composante culturelle des réseaux. Une forte intuition de l’auteure, ainsi que quelques témoignages dispersés, permettent de croire que cette variable influence directement à la fois la création et le mode organisationnel des réseaux d’emploi. Une telle analyse comparative, aurait exigé une étude de tout le champ théorique spécifique relié à l’immigration et à ses composantes que sont l’intégration citoyenne, la maîtrise d’une langue officielle, la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels, et la discrimination.

Certaines questions restent donc en suspens. Outre la piste élaborée plus tôt en regard du capital et de la cohésion sociale, les études faites à ce jour ne permettent

pas encore de mesurer l'ampleur du rôle que joue chacun des membres dans ce contexte. On peut concevoir que les bienfaits retirés par ces derniers varient en fonction de leur implication, mais également de la place qu'ils occupent au sein du groupe. Une vaste étude sur le sujet serait des plus pertinente.

Dans l'attente de ces recherches, il est tout de même possible de bâtir sur la connaissance déjà acquise. On sait déjà que les réseaux occupent une place centrale dans le processus d'intégration de plusieurs et dans leur perception d'eux-mêmes. Autrement dit, et pour reprendre les paroles d'une jeune membre d'un réseau d'entraide : « *Le réseau, c'est un moyen collectif de se sentir moins poche* ».

Une définition connue du milieu du développement de l'employabilité résume aussi assez bien l'action des réseaux d'emploi. *Pour se trouver un emploi il faut tout d'abord la création et le maintien d'un bon réseau de contacts, ensuite une connaissance fine du marché du travail et finalement, le développement de compétences qui vont être prisées par les employeurs* (Charbonneau, 1999). C'est effectivement ce que les réseaux de solidarité informels d'intégration au marché du travail que nous avons étudiés ont démontré à des degrés divers.

Les réseaux informels de solidarité jouent donc un rôle important auprès de leurs membres, en contribuant à leur bien-être, en leur donnant espoir et en leur offrant de la compassion, ainsi que des outils favorisant leur intégration socioprofessionnelle. Voilà des bénéfices qui ne peuvent être calculés en terme de placement ou d'efficacité, mais dont la rentabilité est indéniable.

APPENDICE A

QUELS ARRANGEMENTS INSTITUTIONNELS SONT NÉCESSAIRES AU SOUTIEN DES SYSTÈMES SOCIAUX ALTERNATIFS DE PRODUCTION?

Quels arrangements institutionnels sont nécessaires au soutien des systèmes sociaux alternatifs de production?

Nature of S.S.P.	Production Volume	Form of Competition	Adaptability to Environment	Markets	Networks	Associations	State
Adaptatative Production (AP)	Low or high	Price or quality	Strong	Quick responses	Built in flexibility	Pooling information about markets & technologies	Clear rules of the game
Customized Production (CP)	Low	Quality	Moderate or high	Efficient for products, undercontrol of labor	Allows learning by using	Helps to develop quality standards or norms	Role in education and training
Diversified Quality Mass Production (DQMP)	High	Quality	Moderate	Under strict control of high quality labor	Allows pooling of expertise	Important in providing training and skills	Enaction of technical norms
Flexible Diversified Quality Mass Production (FDQMP)	High	Quality	Strong	The tools for assessing competitive-ness	Sharing risks in R and D	Reduce strategic uncertainty	Pro R and D policies

Source : BOYER, Robert and Rogers HOLLINGSWORTH. 1997. « Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production ». In *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press : 30.

APPENDICE B

APERÇU DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX OFFRANT DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DES SERVICES AUX JEUNES ET AUX ENTREPRISES, CANADA ET QUÉBEC

Aperçu des programmes gouvernementaux offrant des ressources financières et des services aux jeunes et aux entreprises, Canada et Québec

Nom (sigle)	Ministère responsable, promoteur	Service principal offert	S'adresse à : E : Entreprise G : Groupe I : Individu	Descripteurs
Programme Groupe de soutien au initiatives-jeunesse	ENGAG, GRG, GAJE, Info-subventions	Consultation	I - E	Entrepreneur-ship Jeunes
Centre entreprise/ jeunesse	YMCA, EIC (fédéral), OPDQ (provincial)	Consultation	I - E	Incubateur-Entrepreneur-ship-Services à prix modiques
Programme Jeunes promoteurs	MIC (provincial)	Subvention	I - E	Entrepreneur-ship- Jeunes
Programme Nouveaux entrepreneurs	MIC (provincial)	Subvention d'intérêts et garantie de prêts	I - E	Entrepreneursh ip Association Jeunes diplômés
Société d'investissemen t jeunesse	Secteur privé et gouvernement provincial	Garantie de prêts de démarrage	I - E	Entrepreneur-ship Jeunes
Programme expérimental Création d'emplois communautai-res	OPDE (provincial)	Subvention	I - E	Entrepreneur-ship volet Jeunes
Programme SEMO	MMSR (provincial)	Subvention	G	Organismes sans but lucratif

Soutiens externes de main-d'œuvre	Intégration - Jeunesse Emploi-jeunesse, Centre Ex-Aequo	Consultation	I	Préparation emploi-Groupes cibles (dont jeunes)
Programme Bon d'emploi plus	MMRS (provincial)	Subvention de salaires	I	Emploi-permanent
Prog. Travaux communautai-res	MMRS (provincial) et AC	Supplément de prestation et frais de fonctionnemen t	E - G	Projet comm. Aide sociale, jeunes moins de 30 ans
Programme Stages en milieu de travail	MMRS (provincial) et EIC (fédéral)	Supplément de prestation	I - E - G	Stage et formation-Aide sociale-Jeunes
Programme de rattrapage scolaire	MMRS (provincial)	Supplément de prestation	I	Formation BES-Jeunes
Éducation/plac ement/ orienta-tion/communic a-tion	Secteur privé et gouvernement fédéral (EIC)	Subvention de formation et de fonctionnemen t	I	Recyclage, formation, stage-Décrocheurs (18-23 ans)
PRO-PME	MIC (provincial)	Subvention à l'entreprise	E	Développemen t PME- Emploi diplômés prof.
Programme de soutien à l'emploi scientifique dans les entreprises	CEDT (provincial)	Subvention de salaires	E	Emploi permanent-Secteur tertiaire-PME-Diplômés sciences

Programme d'aménagement concerté du temps de travail	MMRS (provincial)	Subvention de préparation et d'exécution	E	Emploi permanent- Jeunes- ATT en entreprise
Programme d'intégration professionnelle	EIC (fédéral)	Subvention de salaires et de fonctionnement	E - G	Stages pratiques et formation- Jeunes inexpérimentés
Programme de développement de l'emploi	EIC (fédéral)	Subvention de salaires	E - G	Chômeurs longue durée- jeunes diplômés- formation et emploi
Programme national d'aide à l'innovation	EIC (fédéral)	Subvention	E - G	Revitalisation du marché du travail- Expérimentation
Programme pénurie de main-d'œuvre	EIC (fédéral)	Subvention partielle de frais de scolarité	I - E	Formation spécialisée - participation de l'entreprise - travailleurs déjà sur place
Programme acquisition de connaissances	EIC (fédéral)	Subvention de formation	E	Secteurs mous- Travailleurs déjà sur place
Programme de développement des collectivités	EIC (fédéral)	Subvention fixe	E - G	Contre licenciements massifs- Régions en difficulté

Programme Article 38	EIC (fédéral)	Supplément de prestation et frais de fonctionnement	E - G	Maintien d'employabilité -chômeurs
Programme Extension	EIC (fédéral)	Subvention	G	Centres de main-d'œuvre parallèle
Programme Coopératives de jeunes travailleurs	MIC (provincial)	Consultation	I - E	Assistance technique-démarrage

Source : Tableau adapté de Fondation Ressources-Jeunesse. 1988. Le chômage des jeunes. 47-48. dans Tremblay, 1990 : 156-158. Et revu par SEMO-Jeunes.

APPENDICE C

CANEVAS D'ENTREVUE

LES JEUNES CHÔMEURS ET LEURS RÉSEAUX :

Entrevue écrite no. :	________________	Initiales :	________________
Durée du chômage :	________________	Âge :	________________
Domaine de formation	________________	Scolarité :	________________

Q1 : est-ce que vous avez recours aux services d'intégration au marché du travail offerts par les Centres locaux d'emploi (CLE) du gouvernement?

Q2 : est-ce que vous avez recours aux services d'intégration au marché du travail offerts par un organisme communautaire sur votre territoire?

Q3 : quels types de liens entretenez-vous avec les autres membres du groupe? (Amitié, familial, etc.)

Q4 : est-ce que la mise en place de réseaux de solidarité informels est fréquente dans votre milieu?

Q5 : est-ce que la présence d'un professionnel de l'employabilité a contribué à la mise sur pied de votre réseau?

____

____

Q6 : à quel(s) autre(s) groupe(s) vous associez-vous à l'extérieur de ce réseau?

____

____

Q7 : quel est le principal avantage que vous voyez à vous réunir autour du thème de la recherche d'emploi?

____

____

Q8 : quelle est la fréquence des rencontres de ce réseau?

____

____

Q9 : comment qualifieriez-vous vos liens avec les autres membres du groupe?

____

____

Q10 : ces liens ont-ils changé au fil des rencontres?

____

____

Q11 : avez-vous développé un sentiment d'appartenance à ce groupe?

____

Q12 : viviez-vous un sentiment d'exclusion ou de solitude face à votre situation de chômeur avant d'intégrer ce groupe?

Q13 : êtes-vous membre d'autre(s) groupe(s) de solidarité informel(s)?

Q14 : quels types de démarches d'emploi faisiez-vous préalablement à votre adhésion au groupe?

Q15 : est-ce que l'intensité ou la quantité de vos démarches a changé depuis votre adhésion au groupe? (Augmenté, diminué ou stable?)

Q16 : étiez-vous parfois tenté d'abandonner vos démarches avant votre adhésion au groupe?

Q17 : êtes-vous parfois tenté d'abandonner vos démarches?

Q18 : est-ce que les relations que vous entretenez avec les autres membres du groupe vous aident dans votre recherche d'emploi?

Q19 : est-ce que l'aide que vous donnez et celle que vous recevez au sein du groupe est comparable ou la jugez-vous inégale?

Q20 : diriez-vous que ce réseau vous offre du support afin de faciliter votre intégration au marché du travail?

Q21 : sentez-vous que le groupe utilise l'ensemble de ses ressources?

Q22 : pensez-vous que le groupe tient compte des ressources de chacun de ses membres?

Q23 : sentez-vous que le groupe exerce une certaine pression sur vous?

Q24 : pour quelle(s) raison(s) avez-vous décidé de participer aux rencontres de ce groupe?

Q25 : vous êtes-vous fixé un ou des objectifs précis par rapport à votre recherche d'emploi?

Q26 : vous êtes-vous fixé un ou des objectifs commun avec le groupe?

Q27 : croyez-vous atteindre ou être en voie d'atteindre ces objectifs?

Q28 : pensez-vous que votre participation à ce réseau vous permettra d'atteindre l'objectif que vous vous êtes fixé?

Q29 : trouvez-vous le travail effectué en groupe supérieur ou plus efficace au travail individuel?

Q30 : comment évalueriez-vous votre niveau d'estime de vous-même face à vos démarches d'intégration au marché du travail?

Q31 : comment qualifieriez-vous votre niveau de confiance personnelle depuis votre intégration au réseau?

Q32 : comment qualifieriez-vous votre niveau d'autonomie depuis votre intégration au réseau?

Q33 : est-ce qu'un mode de fonctionnement tel que celui adopté dans votre réseau vous permet de profiter de l'expérience des autres membres?

Q34 : est-ce qu'un mode de fonctionnement tel que celui adopté dans votre réseau vous permet de jouer un rôle différent par rapport à l'ensemble des membres du groupe ou est-ce que vous exercez toujours les mêmes fonctions?

Q35 : que croyez-vous apporter aux autres membres du groupe?

Q36 : est-ce que la nature de votre participation a changé depuis votre adhésion au groupe?

Q37 : est-ce que votre adhésion au réseau a changé votre perception du marché du travail?

Q38 : quel type d'information échangez-vous durant vos rencontres?

Q39 : est-ce que tous les membres contribuent à alimenter le réseau en informations diverses sur le marché du travail?

Q41 : est-ce que votre participation à ce groupe augmente la quantité d'informations dont vous disposez pour votre recherche d'emploi?

Q42 : de quels milieux (ou secteurs d'activité) proviennent les informations échangées au sein de votre réseau?

Q43 : est-ce que ce réseau pourrait constituer votre principale technique de recherche d'emploi dans le cadre de votre démarche?

Q44 : est-ce que ce réseau pourrait constituer votre seule technique de recherche d'emploi dans le cadre de votre démarche?

Q45 : les informations partagées au sein du réseau sont utilisées par combien de ses membres?

Q46 : vous arrive-t-il de faire des démarches conjointes avec d'autres membres du réseau?

Q47 : divisez-vous le travail au sein du réseau?

Q48 : l'information partagée est-elle rendu disponible à l'ensemble des membres du groupe?

Q49 : procédez-vous à un type d'échange d'informations entre vous?

Q50 : ce groupe vous donne-t-il accès à de nouvelles informations?

Q51 : ce groupe vous donne-t-il accès à de nouveaux types d'information? (entrevues, programmes de formation...)

Q52 : ce groupe vous donne-t-il accès à de nouvelles sources d'information? (privées, gouvernementales...)

Q53 : avez-vous développé, au sein de votre réseau, de nouveaux moyens ou des façons originales et novatrices de faire de la recherche d'emploi?

APPENDICE D

FORMULAIRES UTILISÉS LORS DE LA COLLECTE DE DONNÉES

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Les jeunes chômeurs et leurs réseaux de solidarité informels

Par la présente, j'accepte de participer de manière anonyme à la recherche dirigée par Marie-Chantal Girard dans le cadre de ses études de doctorat en sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Oui __________ Non __________

J'accepte que mon témoignage soit enregistré pour l'usage exclusif de la chercheure.

Oui __________ Non __________

Toutes les informations livrées durant cette ou ces entrevue(s) sont confidentielles et seront enregistrées dans la recherche sous le code suivant : _________

Signature de la chercheure : _______________________ Date : _______

Signature du participant : _____________________________ Date : _______

FORMULAIRE DE REMERCIEMENT

Montréal, décembre 1999

Objet : projet de recherche intitulé *les jeunes chômeurs et leurs réseaux informels.*

Madame, Monsieur,

Votre contribution à cette recherche fut des plus précieuses et je vous en remercie. Vos propos m'ont permis de mieux comprendre le mode de fonctionnement au sein d'un réseau de solidarité informel chez les jeunes à la recherche active d'un emploi. Consciente que le temps est une valeur de plus en plus rare, votre contribution est d'autant plus appréciée.

Soyez assuré que je vous ferai parvenir copie des résultats de la recherche. Il me fera d'ailleurs plaisir de vous mettre au courant du déroulement de la recherche si vous en manifestez l'intérêt. N'hésitez pas à me joindre, le cas échéant, par téléphone ou par courriel.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Marie-Chantal Girard
Département de sociologie, UQAM
Téléphone : (450) 928-3181
Télécopieur : (450) 928-9882
Courriel : mcg@cam.org

APPENDICE E

DÉFINITIONS ET CONCEPTS

DÉFINITIONS ET CONCEPTS

Un réseau de solidarité informel se définit tout d'abord par trois sous-concepts distincts. En sciences sociales, on définira le réseau comme étant un ensemble spécifique de relations entre un ensemble défini de nœuds (personnes, organisations...) (Mitchell, 1969) Dans le contexte de cette recherche, le réseau sera plutôt défini comme **une organisation formée par un certain nombre d'acteurs qui sont en relation directe ou indirecte les uns avec les autres et servant de voie de communication ou de soutien dans leur recherche d'emploi**.

Nous établirons une distinction supplémentaire en nommant les réseaux personnel et social d'un acteur : **le réseau d'émergence ou primaire**; et en nommant le réseau de solidarité informel constitué de jeunes chômeurs : **le réseau informel d'employabilité**.

Pour Flament (1965) et Proulx (1995), tous les processus de la vie d'un groupe peuvent être étudiés à partir des communications échangées dans le groupe, ou du moins, sans référence aux processus de communication qui les accompagnent. L'étude des communications et de la circulation de l'information se trouve donc entièrement à la base des recherches liées à l'ensemble des processus de groupe.

Toujours selon Flament (1965 : 14), l'analyse des processus de communication serait insuffisamment approfondie si on se contentait de les lier uniquement au mode socio-psychologique. *La communication est un échange de significations, mais aussi une transmission matérielle des messages*. Un processus de communication, comme on en retrouve à l'intérieur d'un réseau, suppose donc une infrastructure matérielle sans laquelle toute communication est impossible. Un réseau de communication est donc un ensemble de possibilités matérielles de communication. Il ajoute que *le réseau est*

un ensemble matériel, physique, la structure, un ensemble de communications; le réseau est une possibilité de communication, une réalité de communication.

La communication est effectivement au cœur de nos préoccupations dans le type de réseau de solidarité informel que nous ciblons, communication des informations concernant les possibilités d'embauche, l'échange de noms d'employeurs potentiels, etc. Ainsi, les contraintes physiques auxquelles se plie nécessairement toute communication, peuvent déterminer, au moins partiellement, la nature des relations à l'intérieur du groupe. Par exemple, la fréquence des communications dépendante de leur facilité matérielle plus ou moins grande et de leur canalisation préférentielle entre certains individus va déterminer le niveau de cohésion du groupe, sa structure et ses divisions en sous-groupes plus ou moins interdépendants.

Il faut enfin étudier ces réseaux de solidarité informels chez les jeunes en fonction de la proximité et l'ouverture de leurs frontières face à d'autres réseaux institutionnels (bureaux d'emploi), communautaires (services d'intégration) ou personnels (famille, amis).

Le deuxième concept à étudier est celui de solidarité. Nous l'avons défini comme un **état ou un sentiment liant des femmes et des hommes âgés, de 18 à 35 ans, ayant pris conscience d'une communauté d'intérêts qui entraîne une obligation morale d'entraide et d'assistance**.

Que l'on parle de réseaux de solidarité émergeant d'une communauté (sens américain : community), d'une famille, d'une institution scolaire ou gouvernementale, des règles écrites (formelles) ou tacites (informelles) sont toujours appliquées. Ainsi, selon Durkheim (1893), la plupart de nos relations sociales sont de nature contractuelle. Toutefois, les liens de solidarité qui nous unissent ne reposent pas entièrement sur

les conditions de ces contrats. Les réseaux ainsi construits sont habituellement assez faibles et temporaires. En somme, la pulsion de départ est toujours *intéressée* ou contractuelle, mais il arrive que nous dépassions les limites de ces ententes et que nous collaborions volontairement parce que nous le souhaitons vraiment.

Selon Romeder, quatre indicateurs caractérisent le concept de solidarité : la résonance, la gratuité et la liberté ainsi que la capacité de s'adapter en tant qu'êtres égaux. Le concept de résonance qu'il explique comme le fait de *ressentir des sentiments semblables par rapport à un vécu commun* (1989 : 28) fait étroitement référence à un des éléments de définition du petit groupe chez Saint-Arnaud (1978 : 20). Un sentiment de forte interdépendance et d'union morale des membres du groupe en dehors des réunions et des actions communes caractérise cette solidarité.

Le type de réseaux de solidarité auxquels nous faisons ici référence s'associe davantage aux concepts de *communities* et d'*association volontaire* que l'on retrouve couramment dans la littérature américaine (Granovetter, 1985 & 1982; Boyer et Hollingsworth, 1994), et spécifiquement chez Theodore Caplow (1991). Ces auteurs la définissent comme une solidarité que l'on rencontre dans les communautés constituées *d'arrangements institutionnels basés sur la confiance, la réciprocité ainsi qu'un sentiment d'obligation et n'émergeant pas de stratégies individualistes ou égoïstes* (Boyer et Hollingsworth, 1994 : 10). Tandis que Caplow (1990 : 73) parle de *groupes formellement constitués mais qui excluent toutes préoccupations économiques*. Notre choix s'arrête donc sur une définition qui souligne le caractère informel de ces réseaux, de la communauté d'intérêts et du sentiment d'entraide qui unit ses membres.

Le concept de solidarité se trouve donc étroitement lié avec celui d'informalité. Les réseaux de solidarité informels ont en effet une structure et un mode de fonctionnement fondamentalement différents des réseaux formels ou institutionnels.

Dans le cas qui nous occupe, l'informel ne se conjugue pas en termes économiques, mais fait plutôt référence à la qualité communautariste de ses échanges, c'est-à-dire les personnes avec qui un individu échanges des biens, des services, des rencontres, et vers lesquelles il peut se tourner en cas de besoin (Caplow, 1990 : 46). Nous définissons donc l'informel comme étant **l'état d'une organisation, d'une rencontre ou d'un document qui ne peut être répertorié, classé ou reconnu par une structure institutionnelle ou des règles formelles et qui est sans caractère officiel**.

Jusqu'à présent, l'informel a très largement été associé à ce qui est non structuré, non déclaré, dissimulé, submergé, clandestin, parallèle, gris, marginal, invisible, illégal, secondaire, occulte, noir, irrégulier, non enregistré, souterrain, etc. Quoique ce type de définition ne corresponde pas parfaitement à la nature des réseaux que nous étudions, Lauthier (1991 : 14) soulève une réalité qui s'avère néanmoins pertinente pour toute structure informelle. Selon lui, l'informel a des formes, si l'on entend par là, des rapports sociaux structurés et structurants, même s'ils ne sont pas prescrits par la loi. Les relations commerciales, les réseaux fondés sur le voisinage, la communauté des origines ou la religion en sont des exemples. La preuve en est que si le secteur informel était non structuré, il n'y aurait pas d'organisation interne efficace. Il serait donc possible que l'absence de règles ou de registres cause cette apparente désorganisation alors que les réseaux informels sont tout à fait structurés, mais différemment (1991 : 15 à 22).

Dans la même perspective, il est tout à fait possible de penser à de nouveaux réseaux de solidarité de jeunes prenant racines au sein de structures “organisées” ou institutionnelles comme des services d'intégration à l’emploi ou des institutions scolaires et qui, pour différentes raisons, ne jouissent d’aucune reconnaissance sociale et économique.

L'informel demeure un concept difficile à cerner et à définir en dehors de son utilité économique ou politique. Par ailleurs, des auteurs tels que Albert Rees de l'Université de Chicago (1966 : 559) qui s'intéressent à la transmission de l'information sur le marché du travail, ont décrit l'informel comme une source de référence, soit pour des employeurs, des employés, des connaissances ou autres. Nous choisissons donc de positionner ces réseaux de solidarité informels en parallèle des ressources institutionnelles et communautaires, ce qui veut dire qu’ils prennent leur source dans la communauté tout en étant axés sur la prise en charge collective par des individus de leur cadre de vie. Une philosophie basée sur un mode de vie alternatif (mais éphémère), qui prédispose à des apprentissages complémentaires et à des expérimentations innovatrices (Proulx, 1995 : 86).

Les réseaux de solidarité informels peuvent, à plusieurs égards, avoir les mêmes fonctions et les mêmes objectifs que les groupes d’entraide. Généralement associés au secteur de la santé et du bien-être, Romeder donne la définition suivante de ces groupes :

Les groupes d’entraide sont de petits groupes autonomes et ouverts qui se réunissent régulièrement. Victimes d’une crise ou d’un bouleversement commun dans leur existence, les membres de ces groupes partagent un vécu commun et un sentiment d’égalité. Leur activité primordiale est l’entraide personnelle qui prend souvent forme de soutien moral, par le partage d’expériences et d’information, et par la discussion. Souvent aussi les membres ont des activités orientées vers les

changements sociaux. Leur activité est bénévole, autrement dit gratuite et libre (1989 : 34).

La jeunesse, les jeunes, voilà le cœur de notre objet de recherche. Nous définissons ces jeunes comme étant **des personnes peu avancées en âge soit entre 18 et 35 ans, et en expérience sur le marché du travail**. Cette définition permettra d'inclure à la fois les jeunes qui tentent de s'intégrer pour la première fois de manière permanente sur le marché du travail, et les jeunes qui ont déjà intégré ce marché, mais qui connaissent une période de chômage allant jusqu'à 18 mois.

Par le passé, la jeunesse se terminait la plupart du temps à 18 ans ou 21 ans, âge de la majorité légale, coïncidant avec la fin des études. Aujourd'hui, l'allongement de la scolarité et les dysfonctionnements du système d'emploi prolongent cette période. Ainsi, devant des perspectives d'emploi peu encourageantes, plusieurs jeunes ont fait le choix de retourner à l'école ou d'y demeurer plus longtemps. On observe d'ailleurs que depuis 1988, la proportion de jeunes qui fréquentent l'école à temps plein a augmenté de près d'un tiers au Québec (gouvernement du Québec, 1996). Voilà pourquoi nous avons choisi d'inclure dans notre définition les jeunes âgés de 20 à 35 ans.

Pour Madeleine Gauthier et Jean-Pierre Simard (1990), l'âge charnière dans le comportement des jeunes face à l'emploi qui était de 20 ans, a tendance à se déplacer dans les deux sens. Les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à entrer sur le marché du travail dès l'âge de 16 ans. Par contre, l'entrée de manière stable dans la vie serait repoussée jusque dans la trentaine pour un grand nombre d'individus. Ces derniers verraient se prolonger diverses expressions de la précarité de l'emploi qui étaient autrefois le lot des 16-19 ans qui entraient sur le marché du travail (emplois de

courte durée, à temps partiel, faiblement rémunérés, sans perspective de carrière, etc.) (Gauthier & Simard, 1990 : 7- 8).

Leur enquête longitudinale appuie cette hypothèse du moratoire dans l'installation en emploi sur deux points en particulier. Premièrement, une très grande présence sur le marché du travail mais dans des emplois dont la durée, le régime de travail, les conditions et les avantages sociaux ont les caractéristiques de la précarité, en particulier lorsqu'on les compare à ce qui se trouve chez les générations aînées. Deuxièmement, la combinaison études-emploi devenue le genre de vie de près du tiers des 20-24 ans. Certains écarts entre les 25-34 ans et les 35-44 ans laissent penser que l'intégration dans un emploi stable se poursuit encore jusqu'à l'aube de la trentaine, comme en témoigne le pourcentage de ceux qui ont un revenu de travail sans avantages sociaux, par exemple (Gauthier, Simard : 13 & 14).

Le concept de chômage est ici fondamental puisque qu'il existe plusieurs types de chômage et de chômeurs. Dans le contexte de cette recherche, nous définissons le chômage comme étant **une période variant de 3 mois à 18 mois d'inactivité professionnelle pour des travailleurs et des travailleuses âgés entre 18 et 35 ans et cherchant activement un emploi.** Compte tenu de notre définition des jeunes, celle du chômage inclura à la fois les jeunes qui tentent de s'intégrer pour la première fois de manière permanente sur le marché du travail, ainsi que les jeunes l'ayant déjà intégré, mais qui connaissent un arrêt professionnel et qui cherchent un nouvel emploi.

Dans l'introduction de ce texte, nous avons déjà traité en profondeur de cette notion. Les analyses de Bernard Landry (1986), de Margaret Maruani et d'Emmanuelle Reynaud (1993) y sont d'ailleurs rapportées. Par contre, nous désirons spécifier à ce moment-ci que nous nous intéresserons au chômage global chez les jeunes, sans

considérations distinctes pour différents types de chômage comme le chômage frictionnel, saisonnier, structurel, technologique et technique.

On définit traditionnellement la notion d'employabilité comme étant le potentiel d'une personne à occuper un emploi et à répondre aux exigences des employeurs. Certains mentionneront également l'adéquation entre certaines caractéristiques de cette personne et la nature des emplois disponibles sur le marché (Provost, 1989 : 76). Nous définirons ce concept comme étant **les possibilités des individus à intégrer le marché du travail suivant leurs connaissances, leur formation ainsi que leurs capacités physiques et intellectuelles**. Les services formels d'intégration à l'emploi se consacrent donc au perfectionnement et à caractérisation des capacités des individus à la recherche d'un emploi venant les consulter.

Au Québec, et généralement en Occident, il faut demeurer très prudent car les recherches produites sur ce sujet ont été commandées par l'État, qui évaluent ses propres programmes.

Le concept d'efficacité des réseaux de solidarité informels est au centre de notre deuxième hypothèse de recherche. Une définition classique de ce concept serait : la capacité de produire un maximum de résultats, donc de placements de jeunes sur le marché du travail, avec un minimum d'efforts et de ressources.

L'efficacité est un concept déjà beaucoup étudié en sociologie du travail. Cependant, l'angle de traitement des chercheurs est la plupart du temps le même, soit l'efficacité en termes de rendement, de productivité, de profits et de rémunération. Le thème de l'efficacité lié à la recherche d'emploi, a tout de même intéressé quelques auteurs. Ces recherches pourront être très utiles malgré le fait qu'elles se concentrent sur l'efficacité des programmes de placement gouvernementaux ou institutionnels. Les

travaux des auteurs Lyse Marcil Fabri (1990) et Pierre Pinac (1989) sont de bons exemples d'évaluation de placements de clientèle suite à un passage dans un programme gouvernemental ou une stratégie de recherche d'emploi dispensée par un groupe d'employabilité.

Lorsqu'il s'agit de réseaux de solidarité informels étudiés à la façon de Granovetter, White ou Rees, leur efficacité se mesure en termes de placement sur le marché du travail et de coûts reliés à ce type de démarches. Dans le cas d'une analyse portant sur la nature des relations et la circulation de l'information, il s'agit plutôt d'opposer le concept d'efficacité aux objectifs ainsi qu'au mobile (pulsion de départ) qui ont provoqué leur création et enfin, mesurer qualitativement le contenu de ces relations. Notre définition de l'efficacité est axée et met l'accent sur **l'état d'un réseau qui brise l'isolement de ses membres, soutient leur motivation et leur permet d'accroître leur employabilité**.

BIBLIOGRAPHIE

ABBS, Peter. 1982. *Social Support Networks : A Critical Review of Models and Findings*, Melbourne : Institute of Family Studies, 107 p.

AGLIETTA, Michel. 1976. *Régulation et crises du capitalisme*, Paris : Éditions Calmann-Lévy.

ALBA, R.D. and C. KADUSHIN. 1976. « The Intersection of Social Circles ». In *Sociological Methods and Research*, 5 : 77-115.

ALBA, R.D. 1973. « A Graph-theoretic Definition of Sociometric Clique ». In *Journal of Mathematical Psychology,* 3 : 113-126.

ALLAN, G. 1979. *A Sociology of Friendship and Kinship*, London, Allen and Unwin.

ANSAY, Pierre et Alain GOLDSCHMIDT. 1998. *Dictionnaire des solidarités*, France et Belgique, Éditions Chronique sociale et Vie ouvrière, 264 p.

BAKER, Wayne. 1994. *Networking Smart*, New York, McGraw-Hill Editions.

BALAZS, Gabrielle et Catherine MATHEY. 1995. *Opinions sur le marginalisme : analyse d'interviews de spécialistes de la jeunesse*, Paris, Centre d'études de l'emploi, Presses universitaires de France, Cahier 7, 151 p.

BARNES, J. E. 1972. *Social Networks, Reading*, Mass. Addison Wesley.

—— 1979. « Network Analysis : Orienting Notion, Rigorous Technique or Substantive Field of Study? ». In *Perspectives on Social Network Research*, New York, Academic Press.

BARON, Céline, BUREAU, Marie-Christine et Patrick NIVOLLE. 1994. « Lutte contre l'exclusion professionnelle : quelques repères pour l'action ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 1-23.

BARTH, E.S. and S.D. JOHNSON. 1959. « Community Power and a Typology of Social Issues » in *Social Forces*, 38 : 29-32.

BARTH, F. 1969. *Ethnic Groups and Boundaries*, London, Allen and Unwin.

BEAUD, Michel. 1988. *Investissement, emploi et échanges internationaux*, Montréal, ACFAS, 134 p.

BAUDELOT, C. 1988. « La jeunesse n'est plus ce qu'elle était : les difficultés d'une description », dans *Revue économique*, 39 (1) : 129-224.

BEAUDIN, A. 1988. « Le chômage des jeunes : une réalité mouvante ». In *Le marché du travail*, Québec, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu : 78-82.

BEAUSOLEIL, Jacques, GUEDON, Marie-Chantal, LARIVIÈRE, Claude et Robert MAYER. 1988. *Solidarités, pratiques de recherche-action et de prise en charge par le milieu*, Montréal, Éditions Boréal, 241 p.

BÉLANGER, Paul R. 1985. *Néo-fordisme et néo-étatisme : la convergence anti-démocratique*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Cahiers du CRISES.

BERKOWITZ, S.D. 1982. *An Introduction to Structural Analyses*, Toronto : Butterworth.

BERNARD, H.R. and P.D. KILLWORTH. 1977. « Informant Accuracy in Social Network Data II ». In *Human Communication Research*, 4 : 3-18.

— 1980. « Informant Accuracy of Social Network Data IV : A Comparison of Clique-level Structure in Behavioral and Cognitive Network Data ». In *Social Networks*, 2 : 191-218.

BERNARD, P et J. BOISJOLI. 1992. « Les classes moyennes : en voie de disparition ou de réorganisation? ». In *Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal : 297-334.

BLANCHET, L., MAYER, R., et collaborateurs. 1984. « L'intervention en réseau comme processus de recherche-action ». In *Revue canadienne de service social* : 97-127.

BOIVIN, Hélène. 1993. « Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes : quelques éléments structurants ou les jeunes dans un cul de sac ». In *Formation-Travail Travail-Formation*, Tome 2, Éditions du CRP, Université de Sherbrooke.

BOLTANSKI, Luc et Ève CHIAPELLO. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Éditions Gallimard, 843 p.

BOORMAN, Scott A. 1975. « A Combinatorial Optimization Model for Transmission of Job Information through Contact Networks ». In *The Bell Journal of Economics* : 216-249.

BOOTHBY, D. 1985. «Le chômage des jeunes Québécois. Facteurs influant sur le temps chômé et probabilité de tomber en chômage ». In *Cahiers techniques du Bureau de la stratistique du Québec*, Québec.

BOURDON, Sylvain et Nicole BERGERON. 1997. *Expérimentations en intégration en emploi conduites par les corporations SEMO*, Association des services externes de main-d'œuvre, Montréal, 118 p.

BOURGEOIS, Léon. 1998. *Solidarité*, Paris, Presses universitaires du Septentrion, 110 p.

BOYER, Robert and Rogers HOLLINGSWORTH. 1997. « Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production ». In *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press : 1-47.

BOYER, Robert et Jean-Pierre DURAND. 1993. *L'après-fordisme*, Paris, Syros, 174 pages,

BOYER, Robert. 1986. *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, Éditions La Décourverte.

BREIGER, R.L. 1976. « Career Attributes and Network Structure : A Blockmodel Study of a Biomedical Research Spetialty ». In *American Sociological Review*, 41 : 117-135.

BRODEUR, C. et R. ROUSSEAU. 1984. *L'intervention de réseaux, une pratique nouvelle*, Montréal, Éditions France/Amérique.

BRUYN, Severyn T. 1987. *The Field of Social Investment*, Cambridge, Cambridge University Press, 304 p.

— 1977. *The Social Economy*, New York, Wiley.

BULL, C., ORANATI, O. et P. TEDESCHI. 1987. « Search, Hiring Strategies, and Labor Market Intermediaries ». In *Journal of Labor Economics*, 5 (4) : 2.

BURT, Ronald S. and Micheal J. MINOR. 1983. *Applied Network Analysis : a Methodological Introduction*, Beverly Hills, Sage, 352 p.

BURT, Ronald S. 1976a. « Positions in Networks » in *Social Forces*, 55 : 93-166.

— 1980. « Models of Network Structure » in *Annual Review of Sociology*, 6 : 79-141.

CASTELLS, Manuel. 1998. *La société en réseaux*, Paris, Éditions Fayard, 613 p.

CASTEL, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Éditions Fayard, 474 p.

— 1996. « Pour entrer dans le XXIe siècle sans brader le XXe siècle ». In *Le Débat*, 89 : 90-97.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. 1988. *La qualité des nouveaux emplois dans les services*, Notes de recherche, Ottawa : 2.

CHAPMAN, N.J., FROLAND, C., KIMBOLO, P.J. et D.L. PANCOAST. 1981. *Helping Networks in Human Services*, Beverly Hills, Sage.

COENEN-HUTHER, Jacques. 1995. *Observation participante et théorie sociologique*, Paris : L'Harmattan, 191 p.

COLEMAN, William D. 1997. « Associational Governance in a Globalizing Era : Weathering the Storm ». In *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*, Cambridge : Cambridge University Press : 127-153.

CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE. 1976. *Promotion de la participation des groupes populaires à la gestion des services publics et au développement des communautés*, Québec.

CORIAT, Benjamin. 1990. *L'atelier et le robot*, Paris, Éditions Christian Bourgeois.

CORIN, Ellen, Theresa SHERIF et Luc BERGERON. 1983. *Le fonctionnement des systèmes de support naturel des personnes âgées*, Sainte-Foy, Université Laval : Laboratoire de gérontologie.

COSSETTE, François. 1999. *Les sources de stress, le stress ressenti et le soutien social chez les enseignants en début de carrière*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 207 p.

DANDURAND, Pierre. 1993. *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 19.

DAVIS, Keith. 1978. « Methods for Studying Informal Communication ». In *Journal of Communications*, Arizona State University, 28 (1) : 112-116.

DEGENNE, Alain et Michel FORSÉ. 1994. *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*, Paris, Éditions A. Colin, 288 p.

DEGENNE, Alain, Irène FOURNIER, Catherine MARRY et Lise MOUNIER. 1991. « Les relations sociales au cœur du marché du travail ». In *Sociétés contemporaines*, (5) : 75-97.

DELANY, John L. 1978. « Network Dynamics for the Weak-tie Problem : A Simulation Study ». In *Harvard-Yale Preprints in Mathematical Sociology*, 10.

— 1980. « The Efficiency of Sparse Personal Contact Networks for Donative Transfer of Resources : The Case of Job Vacancy Information », University of Minnesota, Industrial Relations Center Working Paper, 80-03, Minneapolis.

DESMARAIS, Danielle et COMITÉ DE LA SANTÉ MENTALE DU QUÉBEC. 1995-1999. *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes. Un portrait complexe, une responsabilité collective,* Québec, Publications du Quouvernement du Québec, 216 p.

DUBÉ, Micheline. 1994. « Intervenir pour favoriser l'intégration en emploi dans le contexte des programmes gouvernementaux ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 316-319.

DUJARDIN, Pierre. 1988. *Du groupe au réseau*, Paris, Éditions du CNRS.

DURKHEIM, Émile. 1893. « Pre-Contractual Solidarity » in *Three Sociological Traditions : Selected Readings*, New York, Oxford University Press : 161-174.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. 1988. *Documents d'analyse de l'environnement; tendances et perspectives*, Ottawa.

EMPLOI-QUÉBEC. 1998. *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, rédigé par André Grenier, Montréal, 24 p.

EMPLOI-QUÉBEC. 1999. *Perspectives du marché du travail au Québec 1999-2000*, rédigé par André Grenier, Montréal, 28 p.

FARARO, T.J. and M.H. SUNSHINE. 1964. *A Study of Biased Friendship Net*, Syracuse, Syracuse University, Youth Development Center.

FLACHES, Andreas and Micheal W. MACY. 1996. « The Weakness of Strong Ties : Collective Action Failure in a Highly Cohesive Group ». In *Journal of Mathematical Sociology*, London, 21 (1-2) : 3-28.

FLAMENT, C. 1965. *Réseaux de communication et structures de groupe*, Paris, Monographies du Nord : 1-36.

FLAMENT, Catherine. 1991. « Associations-réseaux et réseaux d'associations : une approche formelle de l'organisation réticulée ». In *Sociétés contemporaines*, (5) : 67-74.

FRÉCHET, Guy. 1994. « Aspects sociaux des transitions sur le marché du travail ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 188-203.

— 1994. « Scolarisation moyenne et précarité de l'emploi ». In *Revue canadienne de l'éducation*, 19 (1).

FRÉCHET, Guy, LANGLOIS, Simon et M. BERNIER. 1990. *Situation d'adaptation au marché du travail,* Québec ,Communication présenté au Colloque de l'ACSALF.

GALLANT, Nadine. 1998. *Étude exploratoire sur le réseau social de soutien*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 169 p.

GAUTHIER, Madeleine. 1990. *L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

— 1991. *L'insertion de la jeunesse canadienne en emploi*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

— 1994. « Les jeunes, les autres groupes d'âge et l'emploi ». In *Interventions économiques*, (25) : 69-92.

GAUTHIER, Madeleine, SIMARD, Jean-Pierre. 1990. *l'Intégration des jeunes en emploi au Québec en 1986-1987*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 22 p.

GIRET, Jean-François, Adel KARAA et Jean-Michel PLASSARD. 1996. « Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires ». In *Formation Emploi*, Paris, (54) avril-juin : 15-33.

GLAKIEWICZ, Joseph. 1979. *Exchange Networks and Community Politics*, Beverly Hills, California, Sage.

GODBOUT, Jacques et Alain CAILLÉ. 1992. *L'esprit du don*, Montréal et Paris, Boréal/La Découverte, 345 p.

GODBOUT, Jacques et Johanne CHARBONNEAU. 1995. *La circulation du don dans la parenté; une roue qui tourne*, Québec, INRS- Urbanisation, 217 p.

GORZ, André. 1989. *Critique of Economic Reason*, New York, Verso, 250 p.

GOULD, Roger V. 1991. « Multiple Networks and Mobilization in the Paris Commune », 1871. In *American Sociological Review*, Chicago, 56 (6) : 716-729.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 1996. *L'Avenir et le devenir social et économique du Québec*, Québec.

___ 2000. *Sommet du Québec et de la jeunesse, Document d'information*, pour le Bureau du Sommet du Québec et de la jeunesse, Québec, 61 p.

___ 1999. *Sommet du Québec et de la jeunesse, Éléments de réflexion*, pour le Bureau du Sommet du Québec et de la jeunesse, Québec, 31 p.

___ 2000. *Sommet du Québec et de la jeunesse, Faits et chiffres 1999*, pour le Bureau du Sommet du Québec et de la jeunesse, Québec, 66 p.

GOVERNMENT OF CANADA. 1996. *Take on the Future : Canadian Youth in the World of Work, Report for the Ministerial Task Force on Youth*, Ottawa, 64 p.

GRANOVETTER, Mark S. 1973. « The Strength of Weak Ties ». In *American Journal of Sociology*, 78 (6) : 1361-1380.

— 1974. *Getting a Job, a Study of Contacts and Careers*, Cambridge, Harvard University Press, 169 p.

— 1982. « The Strength of Weak Ties : a Network Theory Revisited ». In *Social Structure and Network Analysis*, Beverley Hills, Sage.

— 1985. « Economic Action and Social Structure : the Problem of Embeddedness ». In *American Journal of Sociology*, 91 : 481-510.

— 1993. « Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d'analyse ». In *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses universitaires de France : 79-94.

— 1995. *Getting a Job, a Study of Contacts and Careers*, Chicago, University of Chicago Press, 2nd Edition, 251 p.

GRELL, Paul. 1986. « Living with Unemployment : A Study Based on the Life Stories of 89 Young Unemployed form Montreal ». In *Life-Stories*, United-Kingdom, 2 : 48-56.

HAGE, Jerald and Catherine ALTER. 1997. « A Typology of Interorganizational Relationships and Networks ». In *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press : 94-123.

HAGE, Per, HARARY, Frank et John A. BARNES. 1983. *Structural Models in Anthropology*, New York, University of Cambridge Press, 46 : 201 p.

HARARY, Frank, NORMAN, Robert Zane et Dorwin CARTWRIGHT. 1968. *Introduction à la théorie des graphes orientés : modèles structuraux*, Paris, Dunod, 437 p.

HARRISON, Bennett and Marcus WEISS. 1998. *Workforce Development Networks. Community-Based Organizations and Regional Alliances*, United States, 195 p.

HOLLAND, Paul and Samuel LEINHARDT. 1975. « Local Structure in Social Networks ». In *Sociological Methodology*, San Francisco, Jossey-Bass.

HOLZER, H.J. 1987. « Job Search by Employed and unemployed Youth ». In *Industrial and Labor Relations Review*, 40 (4) : 601-611.

JACKSON, G. 1987. « Mesures et concepts supplémentaires du chômage ». In *La population active*, Ottawa, Statistique Canada, no 71-001.

JACQUES, Jenny. 1985. « Apport de la méthode A.S.I. dans une analyse secondaire ». In *Bulletin de méthodologie sociologique*, Paris, 8 : 4-51.

KAHN, L.M. and S.A. LOW. 1990. « The Demand for Labor Market Information ». In *Southern Economic Journal*, 56 (4) : 1044-1058.

KLOVDAHL, A. S. 1989. « Urban Social Networks. Some Methodological Problems and Possibilities ». In *The Small World*, Norwood, Ablex Publishing : 176-210.

KNOBE, D. 1990. *Political Networks : Structural Perspective*, Cambridge, Cambridge University Press.

KUNNAS, Tarmo et Johanne TREMBLAY. 1998. *Comment bâtir un réseau de contacts solide*, Québec, Édition Transcontinental, 140 p.

LAGARENNE, Christine et Emmanuelle MARCHAL. 1995. « Recrutements et recherche d'emploi ». In *La Lettre*, Paris, Centre d'études de l'emploi: 1-13.

LANDRY, Bernard. 1986. *Évaluation de l'intervention du mouvement québécois des chantiers auprès des jeunes de 16 à 25 ans dans leur démarche de prise en charge*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 287 p.

LANGLOIS, Simon. 1977. « Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois ». In *Recherches sociographiques*, XVIII (2) : 213-246.

— 1985. « Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise ». In *Une société des jeunes?*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture : 301 à 323.

LAUMANN, E.O. and F.U. PAPPI. 1973. *Networks of Collective Action : A Perspective on Community Influence Systems*, New York, Academic Press.

LAUTIER, Bruno. 1991. « Les vices et les vertus de l'informalité ». In *L'État et l'informel*, Paris, Éditions L'Harmattan : 11-22.

LEDRUT, Raymond. 1966. *Sociologie du chômage*, Paris, Presses universitaires de France, 547 p.

LEINHARDT, Samuel. 1977. *Social Networks. A Developing Paradigm*, New York, Academic Press Inc., 437 p.

LEMIEUX, Vincent. 1982. *Réseaux et appareils : logique des systèmes et langage des graphes*, Saint-Hyacinthe, Edisem, 125 p.

LIMOGES, Jacques. 1983. *Chômage : mode d'emploi*, Montréal, Éditions de l'Homme.

— 1994. « L'intégration au travail : un besoin sociopsychologique persistant ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 44-54.

LIPIETZ, Alain. 1989. *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXIe siècle*, Paris, Éditions La Découverte, 155 p.

— 1990. « Après fordisme et démocratie ». In *Les temps modernes*, 524 : 97-121.

LITWAK, E. and I. SZELENYI. 1969. « Primary Group Structures and their Fonctions : Kin, Neighbors and Friends ». In *American Sociological Review*, 34 (4) : 465-481.

LONG, David. 1994. « Évaluation de l'efficacité et de la rentabilité des programmes favorisant le retour au travail des assistés sociaux aux États-Unis ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 25-31.

MAISTRE, C.J. 1979. *À propos de la notion de réseau*, Cahier du LAMSADE, (25).

MARRY, C. 1983. « Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers ». In *Formation-Emploi*, 4 : 3-15.

MARSDEN, Peter V. and K. CAMPBELL. 1984. « Measuring Ties Strength ». In *Social Forces*, 63 : 482-501.

MARSDEN, Peter V. 1981. « Introducing Influence Processes into a System of Collective Decisions ». In *American Journal of Sociology*, 86 : 1203-1235.

— 1981. « Restricted Access in Networks and Models of Power », Paper presented to the Albany Conference on Contributions of Network Analysis to Structural Sociology, State University of New York, Albany.

MARUANI, Margaret et Emmanuèle REYNAUD. 1993. *Sociologie de l'emploi*, Éditions La Découverte, Collection Repères, Paris, 125 p.

McCALLISTER, L. and C.S. FISCHER. 1978. « A procedure for Surveying Personal Networks ». In *Sociological Methods & Research*, 7 : 131-148.

McRAE, S. 1987. *Young and Jobless*, London, Policy Studies Institute.

MEUNIER, Carole. 1994. « Les préalables à la réussite d'une démarche d'intégration en emploi ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 88-97.

MILARDO, Robert M. 1991. « Families and Social Networks ». In *Journal of Social and Personal Relationships*, 8 (2) : 296-298.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. 1987. *La main-d'œuvre et l'emploi au Québec et dans ses régions. Bilan 1987*, Québec, Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 1999. *Jeunes et sécurité du revenu*, Québec, 8 p.

MITCHELL, J.C. 1969. « The Concept and Use of Social Networks ». In *Social Networks in Urban Situations*, Manchester, United Kingdom, Manchester University Press.

MONTGOMERY, James D. 1991. « Social Networks and Labor-Market Outcomes : Toward an Economic Analysis ». In *American Economic Review*, 81 (5) : 1408-1418.

MORIN, Ghislaine. 1994. « L'évaluation des programmes et l'évolution des politiques d'aide à l'intégration à l'emploi des prestataires de la sécurité du revenu au Québec ». In *L'intégration en emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 35-40.

OCDE. 1984. *La nature du chômage des jeunes*, Paris, OCDE.

—— 1985. *Politiques novatrices en faveur des jeunes*, Paris, OCDE.

—— 1986. *Flexibilité et marché du travail. Le débat d'aujourd'hui*, Paris, 157 p.

OFFE, Claus. 1992. *Beyond Employment. Time, Work and the Informal Economy*, Philadelphia, Temple University Press, 251 p.

OSTERMAN, Paul. 1980. *Getting Started, The Youth Labor Market,* Cambridge and London, The MIT Press.

PAQUETTE, Claude. 1985. *Intervenir avec cohérence : vers une pratique articulée de l'intervention*, Éditions Québec/Amérique.

PARK, Norman, RIDDELL, Craig et Robert POWER. 1994. » Évaluation de la formation financée par l'assurance-chômage ». In *Sommaire d'évaluation de DRHC .. 12*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 4 p.

PARROCHIA, Daniel. 1993. *La philosophie des réseaux*, Paris, Presses universitaires de France, 300 p.

PIORE, Micheal J. et Charles F. SABEL. 1984. *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*, Paris, Hachette, 441 p.

PORTES, Alejandro. 1995. *The Economic Sociology of Immigration : Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, New York, 310 p.

PROULX, Marc-Urbain. 1995. *Réseaux d'information et dynamique locale*, Chicoutimi, UQAC, Collection développement régional, 334 pages.

PROVOST, Monique et André RÉGIMBALD. 1994. « Le discours des acteurs sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes : une comparaison Québec-Ontario ». In *L'intégration en emploi des personnes défavorisées*, Montréal, Les Publications du Québec : 302-313.

QUIVY, Raymond et Luc CAN CAMPENHOUDT. 1988. *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Editions Dunod, 271 p.

REES, Albert. 1966. « Labor Economics : Effects of More Knowledge. Information Networks in Labor Market ». In *American Economic Review*, New York, Vol.56, 2 : 559-566.

REID, Graham L. 1972. « Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods ». In *Industrial and Labor Relations Review*, 25 : 479-495.

RICHARDS, W.D. and R.E. RICE. 1981. « The NEGOPY Network Analysis Program ». In *Social Networks*, 3 : 215-223.

ROMEDER, Jean-Marie, BALTHAZAR, Hector, FARQUHARSON, Andrew et Francine LAVOIE. 1989. *Les groupes d'entraide et la santé : nouvelles solidarités*, Conseil canadien de développement social, Ottawa, 138 p.

ROSE, Ruth. 1997. *Les politiques d'employabilité et d'intégration en emploi*, Notes de cours, Université du Québec à Montréal, 10 p.

ROY, Shirley et Danielle LABERGE. 1994. « Interroger l'itinérance : stratégies et débats de recherche ». In *Cahiers de recherche sociologique*, (22) : 93-112.

SABEL, Charles, F. 1997. « Constitutional Orders : Thrust Building and Respons t to Change ». In *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*, Cambridge : Cambridge University Press : 154-188.

SCHELLENBERT, Grant. 1997. *The Changing Nature of Part-Time Work*, Ottawa, Canadian Council of Social Development, 49 p.

SIMON, Curtis S. and John T. WARNER. 1992. « Matchmaker, Matchmaker : The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure ». In *Journal of Labor Economics*, 10 (3) : 306-329.

SNOW, D.A., ZURCHER, L.A. and S. EKLAND-OLSON. 1980. « Social Networks and Social Mouvements : A Microstructural Approach to Differential Recruitment » in *Americal Sociological Review*, 45 : 787-801.

SPENCE, M. 1974. *Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and related Screening Processes*, Harvard University Press.

⎯ 1981. « Signaling, screening and information ». In *Studies in Labour Markets*, Washingtion, Rosen S. Edition, National Bureau of Economic Reasearch.

ST-AMAND, Nérée et Michèle KÉRISIT. 1998. *Pauvreté et nouvelles solidarités : repenser l'intervention,* Montréal, Éditions Saint-Martin, 160 p.

ST-ARNAUD, Yves. 1989. *Les petits groupes : participation et communication*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 176 p.

STATISTIQUE CANADA. 1988. *Guide d'utilisation des données de l'enquête sur la population active*, Ottawa, no 71-528.

⎯ 2000. *Guide de l'Enquête sur la population active*, Ottawa, no 71-543-GIF, 39 p.

⎯ 2000. « La tradition des études au marché du travail ». In *Perspective*, rédigé par Geoff Bowlby, Ottawa,12 (1) : 46-52.

⎯ 2000. « Le bénévolat à la hausse chez les jeunes ». In *Perspective*, rédigé par Frank Jones, Ottawa, 12 (1) : 38-45.

⎯ 1993. *Recensement de 1991,* Ottawa, no 93-324.

STATISTICS CANADA. 1999. « Youth and the Labour Market, 1998-99 ». In *In Depth,* 3; 4, no 71-005-XPB.

STOKMAN, F.N. and J.M.M. VAN DEN BOS. 1992. « A Two Stage Model of Policy making with an empirical theory of U.S. Energy Policy Domain ». In *The Political consequences of Social Networks*, Greenwitch, Jai Press Inc. : 219-254.

STREECK, Wolfgang. 1994. « Beneficial Constraints : On The Economic Limits of Rational Voluntarism ». In *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*, Los Angeles, American Sociological Association, pages 197-219.

SYLVESTRE, Céline. 1994. *Synthèse des résultats des études d'évaluation en matière de développement de l'employabilité et d'intégration en emploi,* Québec, Direction de la recherche, de l'évaluation statistique, Ministère de la Sécurité du revenu, Gouvernement du Québec, 63 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et G. GATEAU. 1986. « TUC et Travaux communautaires : les enjeux de l'insertion-exclusion des jeunes ». In *Économies et sociétés*, Paris, Presses universitaires de Grenoble, Tome XX, 4 (14) : 261-304.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et V. VAN SCHENDEL. 1982. « Le chômage des jeunes au Québec ». In *Revue internationale d'action communautaire*, 4 (48).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 1990. *Économie du travail : les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Éditions Saint-Martin et Télé-Université, 544 p.

— 1994A. « Chômage, Flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux ». In *Traité des problèmes sociaux*, Montréal : 623-652.

— 1994B. « Conjoncture économique et emploi : les nouvelles réalités et les solutions aux problèmes des années 90 ». In *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 170-185.

— 1994C. « L'évolution du chômage et de l'emploi au Québec ». In *Interventions économiques*, Montréal, Éditions Saint-Martin, (25) : 41-68.

UEHARA, Edwina. 1990. « Dual Exchange Theory, Social Networks, and Informal Social Support ». In *American Journal of Sociology*, Seatle, 96 (3) : 521-557.

VERBRUGGE, L.M. 1979. « Multiplexity in Adult Friendship ». In *Social Forces*, 58 : 1286-1308.

WAY, K. 1984. « Labor Market Operation, recruitment Strategies, and Workforce Structures ». In *International Journal of Social Economics*, 11 (7) : 6-31.

WELLMAN, Barry and Stephen David BERKOWITZ. 1988. *Social Structures : a Network Approach*, Cambridge, Cambridge University Press, 513 p.

WELLMAN, B. et B. LEIGHTON. 1981. « Réseau, quartier et communauté ». In *Espaces et Sociétés* : 38-39.

WELLMAN, Barry. 1983. « Network Analysis : Some Basis Principles » in *Sociological Theory*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers : 155-199.

WHITE, M. and S. McRae. 1989. *Young Adults and Long Terme Unempoyment*, London, Policy Studies Institute.

WHITE, Michael. 1990. « Information et chômage des jeunes ». In *Sociologie du travail*, Londres, (4) : 529-541.

WOLFSON, William G. and Adam LODZINSKI. 1997. *Human Resource Study of Community-Based Training in Canada*, Ottawa, Human Resource Study Committee, Community-Based Training, 96 p.